

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL
DE HUAMANGA**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE OBSTETRICIA



**“Clima Institucional y su relación con la satisfacción laboral de los
profesionales obstetras de la Micro Red Belén, Huamanga,
noviembre 2022 - febrero 2023”**

Tesis para optar el Título Profesional de:
Obstetra

Presentado por:
Bach. Creasse Edith Ayala Cordero

Asesora:
Dra. Edda Milagros Sánchez Huamaní

Ayacucho - Perú

2024

DEDICATORIA

A Dios por darme siempre fuerzas para continuar en lo adverso, por darme sabiduría para mejorar día a día y obtener uno de los anhelos más deseados.

Mención especial a mis padres Matías Ayala R. y Olga Cordero C. por su amor, paciencia, sacrificio y motivación día a día a no tirar la toalla y culminar mi carrera profesional y por fomentar en mí deseos de superación los amo.

A mis hermanas Betsy y Yasmín por su apoyo moral y darme la mano para que yo pudiera lograr mi meta.

Creasse.

AGRADECIMIENTO

A los docentes de la Escuela Profesional de Obstetricia de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamangapor prepararme y brindarme los conocimientos adquiridos, lo llevare grabados para siempre en mi memoria y lo tomare en práctica en mi futuro profesional.

Agradecer de manera especial y sincera a la Dra. Edda Sánchez Huamani por realizar la tesis bajo su dirección, por su apoyo, brindándome la confianza y capacidad de guiarme, siendo un aporte invaluable para lograr la instancia anhelada.

A la Micro Red Belén por su accesibilidad y apoyo para ejecución de esta investigación.

A todos aquellos que anónimamente participaron en esta investigación.

RESUMEN

La presente investigación denominada: “Clima institucional y su relación con la satisfacción laboral de los profesionales obstetras de la Micro Red Belén, Huamanga, enero - abril 2023”, surge a raíz de la observación continua de dificultades por parte de los profesionales obstetras, quienes no demostrarían poseer una óptima satisfacción laboral, lo cual se presumiría que esté asociado con el clima organizacional que se presenta en la institución. Por ello se planteó como objetivo: establecer el nivel de relación entre el clima institucional y la satisfacción laboral de los profesionales obstetras de la Micro Red en mención; por ello, el diseño metodológico se basó en un enfoque cuantitativo – correlacional, de tipología aplicada y diseño de tipo no experimental. Fueron un total de 41 obstetras quienes integraron la muestra analizada, y respondieron a los cuestionarios establecidos. Se concluyó que, el clima institucional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los profesionales obstetras de la Micro Red Belén, Huamanga, enero – abril 2023 ($p\text{-valor} = 0.00 < 0.05$). Además, se supo que dicho vínculo es positivo alto ($Rho = 0.791$). En ese sentido, se afirmó que, de generarse un mejor clima institucional, conducirá a que sea mayor la satisfacción laboral de los profesionales obstetras.

Palabras clave: clima institucional, satisfacción laboral, obstetras

ABSTRACT

The present research entitled: "Institutional climate and its relationship with the job satisfaction of obstetric professionals of the Belén Micro Network, Huamanga, January - April 2023", arises from the continuous observation of difficulties on the part of obstetric professionals, who do not demonstrate an optimal job satisfaction, which is presumably associated with the organizational climate that is present in the institution. Therefore, the objective was to establish the level of relationship between the institutional climate and the job satisfaction of the obstetric professionals of the Micro Network in question; therefore, the methodological design was based on a quantitative-correlational approach, applied typology and non-experimental design. A total of 41 obstetricians made up the sample analyzed and responded to the established questionnaires. It was concluded that the institutional climate is significantly related to the job satisfaction of the obstetricians of the Micro Red Belen, Huamanga, January - April 2023 ($p\text{-value} = 0.00 < 0.05$). In addition, it was learned that this link is high positive ($Rho = 0.791$). In this sense, it was affirmed that, if a better institutional climate is generated, it will lead to greater job satisfaction among obstetric professionals.

Keywords: institutional climate, job satisfaction, obstetricians.

ÍNDICE

Pág.

INTRODUCCIÓN	8
CAPITULO I.....	8
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	8
1.1. Situación problemática.....	8
1.2. Planteamiento del problema.....	9
1.3. Formulación del problema.....	10
1.4. Objetivos de la investigaciónobjetivo general	12
CAPÍTULO II.....	13
MARCO TEÓRICO	13
2.1. Antecedentes	13
2.2. Base teórica-científica.....	18
2.2.1. Clima institucional	18
2.2.1.1. Dimensiones del clima institucional	20
Responsabilidad	21
Calidez.....	21
Apoyo.....	22
Manejo de conflicto	22
Identidad	23
2.2.2. Satisfacción laboral.....	23
2.2.2.1. Dimensiones de satisfacción laboral.....	25
Trabajo en general.....	25
Ambiente físico del trabajo.....	26
Forma en que realiza su trabajo	26
Oportunidades de desarrollo.....	27
Relación Subordinado – Supervisión	27
Remuneración.....	28
2.3. Hipótesis	28
2.4. Definición conceptual y operativa de términos.....	28

2.5. VARIABLES	31
Variable independiente	31
Variable dependiente	31
CAPITULO III.....	32
METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.....	32
3.1. Tipo de Investigación	32
3.2. Enfoque de Investigación.....	32
3.3. Nivel de Investigación	32
3.4. Diseño de investigación	32
3.5. Población y muestra	32
3.6. Tipo de muestreo	32
3.7. Criterios de inclusion y exclusion	32
3.8. Técnica e instrumentos de investigación	33
3.8.2. Instrumento	33
3.9. Procedimiento de recolección de datos	34
3.10. Procesamiento y análisis de datos e información	34
CAPÍTULO IV	35
Resultado y discusión.....	35
Conclusiones	48
Recomendaciones	49
Referencias Bibliográficas.....	50
ANEXOS.....	53

INTRODUCCIÓN

El clima institucional comprende las percepciones de los profesionales respecto a su organización laboral, por lo cual debería de ser una prioridad que se fomente y promueva un óptimo clima institucional. Cabe indicar que la presencia de un inadecuado clima laboral conlleva en el mediano y largo plazo a la disconformidad con el entorno y por ende a la insatisfacción laboral, generando a su vez una serie de efectos perjudiciales para los objetivos institucionales, conflictos internos y externos, y demás circunstancias desfavorables (1) Por tal razón, estos estudios han cobrado gran relevancia en la actualidad, ya que se demostró como el fomento al desarrollo de un clima positivo conlleva a que se produzca mayor eficiencia y eficacia en la productividad.

En la realidad local, específicamente en la Micro Red Belén, Huamanga, la situación referente al clima institucional resulta ser preocupante, lo cual genera estragos, ya que no existen buenas relaciones entre compañeros de trabajo, la falta de lealtad es evidente, así como la deficiente atención obstétrica, impuntualidad y reserva de información, además no siempre se cumplen las disposiciones de bioseguridad, éstos vendrían afectando en los niveles de satisfacción evidenciado por las obstetras. Es por tal razón, que surge la necesidad de realizar esta investigación, ya que de seguirse con estos inconvenientes es muy probable que la productividad laboral decrezca más, trayendo en consecuencia el abandono por parte del personal, falta de ética y principios, como las impuntualidades repitentes, falta de respeto en la comunicación. Asimismo, en el plano organizativo no sería posible alcanzar con éxito las metas propuestas, conllevando a que los principales perjudicados sean pobladores locales al recibir pésimos servicios.

Orientado a todo lo anterior se planteó la siguiente interrogante: ¿En qué medida el clima institucional se relaciona con la satisfacción laboral de los profesionales obstetras de la Micro Red Belén, Huamanga, noviembre 2022 – febrero 2023? A partir de la anterior interrogante se planteó como objetivo: Establecer el nivel de relación entre el

clima institucional y la satisfacción laboral en los profesionales obstetras de la Micro Red Belén, Huamanga, noviembre 2022 – febrero 2023. Frente a ello, el diseño metodológico se basó en un enfoque cuantitativo – correlacional, de tipología básica y diseño de tipo no experimental. Fueron un total de 41 obstetras quienes integraron la muestra analizada, y respondieron a los cuestionarios establecidos. Los resultados obtenidos en la investigación mostraron lo siguiente: el clima institucional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los profesionales obstetras de la Micro Red Belén ($p\text{-valor} = 0.00 < 0.05$; $Rho = 0.791$). Sumado a ello, se conoció que la calidez se relaciona significativamente con el ambiente físico de trabajo de los profesionales obstetras de la Micro Red Belén ($p\text{-valor} = 0.00 < 0.05$; $Rho = 0.870$).

No obstante, no fue posible afirmar que la responsabilidad se relaciona con el trabajo en general ($p\text{-valor} = 0.446 > 0.05$); que el apoyo se vincula con la forma en que realizan su trabajo ($p\text{-valor} = 0.279 > 0.05$); que el manejo de conflicto se asocia con las oportunidades de desarrollo ($p\text{-valor} = 0.282 > 0.05$.); que la identidad se asocia con la relación subordinado - supervisor ($p\text{-valor} = 0.391 > 0.05$); y que la identidad se relaciona con la remuneración de los profesionales obstetras de la Micro Red Belén ($p\text{-valor} = 0.799 > 0.05$).

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

El interés respecto al clima organizacional es notorio en países europeos, ya que son los que realizan mayor secuencialidad en inspecciones a las entidades a fin de supervisar la salud organizacional; sin embargo, pese a los continuos esfuerzos aún siguen presentándose deficiencias respecto al mejoramiento institucional. (2)

Así pues, esta problemática presenta mayor relevancia en los países latinoamericanos como México, Ecuador y Brasil, los profesionales de la salud perciben en sus Centros de salud un inadecuado clima laboral, evidenciando datos importantes sobre los factores de recompensa, afecto, apoyo, identidad de los trabajadores de la salud, además la falta de valoración, poca participación en la toma de decisiones; el clima institucional que requiere mejorar, así también se evidenció inadecuado liderazgo del coordinador, la participación del equipo, el apoyo a nuevas ideas, así como el apoyo en la gestión del centro de salud, generando poca comunicación con los compañeros de labores, afectando el disfrute en el centro de labores, ocasionando de ese modo divisionismo, conflictos y poco compañerismo entre las obstetras. (3)

Dicha situación ocurre en los distintos establecimientos prestadoras de servicio de salud ya que no se cuenta con el interés debido al tema de mejorar la calidad de vida del personal de salud considerando a las obstetras, enfermeros, médicos, pero principalmente al profesional obstetra quien ha sido objeto de

ataques por parte de sus colegas de trabajo denotando un clima hostil o adverso para la realización del desempeño pleno y satisfactorio para finalmente alcanzar las metas institucionales como último fin en beneficio de los usuarios del servicio de salud.

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En vista de lo expuesto, la realidad local no sería ajena a esta serie de inconvenientes, ya que se visualizó malas relaciones entre los compañeros de trabajo por el desequilibrio entre profesionales de otras áreas, no habiendo lealtad por parte del personal, a la vez, no existe una atención adecuada por parte de las obstetras ya que no disponen de un establecimiento adecuado, además que, no siempre se cumplen las normas de bioseguridad, existe en algunos casos falta de compromiso para asistir a sus capacitaciones, algunos no son puntuales al horario y no comparten sus conocimientos.

Estos inconvenientes evidencian problemas en el clima institucional, ya que respecto a la responsabilidad de la institución, el personal no cumpliría con sus disposiciones, por otra parte, el ambiente laboral es percibido como negativo por las discrepancias evidentes, conllevando a que no exista óptimas relaciones interpersonales, los jefes no muestran el interés en solucionar los problemas e inquietudes de las obstetras, no se presentan habilidades de solución de conflictos, ya que no hay la libertad de expresión; por último, en base a estos inconvenientes, se generan una escasa identidad del obstetra en su centro de labores y su grupo de trabajo.

Por otra parte, se presume que estas situaciones tendrían relación con la satisfacción laboral, pues no sería óptima, ya que dentro del trabajo grupal se percibe continuas discordancias y desunión, los superiores no se esmeran en crear confianza, brindar reconocimiento a los profesionales de la salud al alcanzarse metas trazadas, existe poca autonomía para que desarrollen sus funciones con libertad y poco apoyo administrativo frente a circunstancias laborales y extra laborales; así también se observa que las condiciones del

ambiente físico del establecimiento son inapropiadas debido a la alta temperatura, poca ventilación e incomodidad en el espacio de trabajo. También está latente la disconformidad en la forma que desarrollan sus labores, existe falta de oportunidad de destacar y muchas veces se encuentran disconformes por no alcanzar los objetivos propuestos. Sumado a ello, en las oportunidades de desarrollo, la institución no está predispuesta a motivarlos a desarrollar su carrera, así como la existencia de inestabilidad de labores y trato de desigualdad.

Actualmente las obstetras se han visto desprestigiadas por parte de los médicos debido al proyecto de ley médica, siendo así afectadas las obstetras en su labor pública, que trae como consecuencias derivadas en un clima hostil resultando en reacciones adversas a nivel físico, emocional y social, particularmente en el desempeño de sus funciones laborales con miedo tratando de evitar críticas por parte de sus superiores o colegas profesionales.

Es por tal razón, que surgió la necesidad de realizar esta investigación, ya que de seguirse con estos inconvenientes es muy probable que la productividad laboral decrezca más, trayendo en consecuencia el abandono por parte del personal, falta de ética y principios como las impuntualidades repitentes, falta de respeto en la comunicación, tanto entre compañeros, superiores y sobre todo a la población usuaria; así mismo, en el plano organizacional no se llegarían a alcanzar con éxito la metas propuestas conllevando a que los principales perjudicados sean pobladores atendidos en dichos establecimientos .

1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

PROBLEMA GENERAL

¿En qué medida el clima institucional se relaciona con la satisfacción laboral de los profesionales obstetras de la Micro Red Belén, Huamanga, noviembre 2022 – febrero 2023?

PROBLEMAS ESPECÍFICOS

1. ¿En qué medida la responsabilidad se relaciona con el trabajo en general de los profesionales obstetras de la Micro Red Belén, Huamanga, noviembre 2022 – febrero 2023?
2. ¿En qué medida la calidez se relaciona con el ambiente físico del trabajo de los profesionales obstetras de la Micro Red Belén, Huamanga, noviembre 2022 – febrero 2023?
3. ¿En qué medida el apoyo se relaciona con la forma en que realizan su trabajo los profesionales obstetras de la Micro Red Belén, Huamanga, noviembre 2022 – febrero 2023?
4. ¿En qué medida el manejo de conflicto se relaciona con las oportunidades de desarrollo de los profesionales obstetras de la Micro Red Belén, Huamanga, noviembre 2022 – febrero 2023?
5. ¿En qué medida la identidad se relaciona con la relación subordinado – supervisor de los profesionales obstetras de la Micro Red Belén, Huamanga, noviembre 2022 – febrero 2023?
6. ¿En qué medida la identidad se relaciona con la remuneración de los profesionales obstetras de la Micro Red Belén, Huamanga, noviembre 2022 – febrero 2023?

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

OBJETIVO GENERAL

Determinar el nivel de relación entre el clima institucional y la satisfacción laboral en los profesionales obstetras de la Micro Red Belén, Huamanga, noviembre 2022 – febrero 2023.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Determinar el nivel de relación entre la responsabilidad y satisfacción por el trabajo en general de los profesionales obstetras de la Micro Red Belén, Huamanga, noviembre 2022 – febrero 2023.
2. Determinar el nivel de relación entre la calidez y satisfacción con el ambiente físico del trabajo de los profesionales obstetras de la Micro Red Belén, Huamanga, noviembre 2022 – febrero 2023.
3. Determinar el nivel de relación entre el apoyo y satisfacción con la forma en que realizan su trabajo los profesionales obstetras de la Micro Red Belén, Huamanga, noviembre 2022 – febrero 2023.
4. Determinar el nivel de relación entre el manejo de conflicto y satisfacción con las oportunidades de desarrollo de los profesionales obstetras de la Micro Red Belén, Huamanga, noviembre 2022 – febrero 2023.
5. Determinar el nivel de relación entre la identidad y la satisfacción con la relación subordinado - supervisor de los profesionales obstetras de la Micro Red Belén, Huamanga, noviembre 2022 – febrero 2023.
6. Determinar el nivel de relación entre la identidad y satisfacción con la remuneración de los profesionales obstetras de la Micro Red Belén, Huamanga, noviembre 2022 – febrero 2023.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

Zapata, A (2022), en su trabajo “Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital público”, realizado en la San Luis de Potosí - México (Tesis de posgrado) tuvo por **Objetivo**: Determinar el tipo de relación entre el clima organizativo y la satisfacción en el trabajo referido al personal de salud, para ello la muestra se estableció en 46 profesionales. **Metodología**: Enfoque cuantitativo, diseño observacional de corte transaccional, nivel de descripción y correlacional, encuesta como técnica. **Resultados**: Se observó que el 51,2% percibieron de adecuado el clima organizacional, el 45,7% en riesgo y el 2,2% inadecuado; por otra parte, el 82,6% expresó de alta su satisfacción laboral y el 17,4% como moderada. Se **Concluye** aseverando la relación positiva entre las variables obteniendo el grado r de Pearson igual a 0,9732 y p valor menor al nivel de significancia. (4)

Ojeda, R.; et al. (2021) En su investigación “Clima organización y cultura de seguridad de enfermería en un Instituto de Salud Materno perinatal” con el **Objetivo**: evaluar la relación y características de las variables clima organizacional y cultura de seguridad. **Metodología**: Descriptiva, transversal, correlacional, no experimental, en 53 enfermeros. **Resultados**: las variables clima organizacional tiene relación ($Rho = 0.43$) con la cultura de seguridad de enfermería, en tanto la motivación, la toma de decisiones, innovación,

remuneración, liderazgo, identidad y comunicación organizacional del clima organizacional están significativamente relacionadas ($p < 0.05$) con la cultura de seguridad. Además, el 70% de profesionales percibe un clima organizacional no saludable en sus dimensiones identidad el 83% se siente comprometido e interesado por el éxito institucional, el 59% esta moderadamente motivado, la remuneración el 85.9% lo considera razonable, el liderazgo el 61.3% cree que el jefe no está dispuesto y que los directivos no contribuyen en el logro de objetivos. **Concluyendo** que el Clima organizacional tiene relación con la cultura de Seguridad en el Servicio de Cuidados Intermedios tras un p valor de 0.00 y con un coeficiente de 0.439. (5)

Pico, V. (2020), en su investigación “Estudio de clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral de los trabajadores en una institución de salud de la ciudad de Guayaquil – Ecuador” (Tesis de licenciatura), **El objetivo de este trabajo** tuvo por fin determinar la incidencia medible entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. **Metodología:** Su enfoque fue cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal, nivel descriptivo, muestra 66 trabajadores, técnica encuesta. **Resultados:** Se constató que, dentro del clima laboral, el 31,3% aseveró estar en desacuerdo con su remuneración laboral y el 39,7% aseveró estar en desacuerdo con sus oportunidades de desarrollo profesional, y respecto a satisfacción laboral, el 22,2% consideró que a veces su jefe promueve la unidad de conocimiento, así como también a veces su jefe les motiva para realizar su trabajo en forma efectiva. **Se Concluye** diciendo que, pese al mejoramiento en las variables, aún existe un porcentaje de trabajadores disconformes con el clima organizacional lo que repercute en su satisfacción. (6)

Palacios, D.(2019), en su estudio “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí-Ecuador” (Tesis de posgrado), tuvo como **Objetivo** general, establecer la asociación respecto al clima organizativo y desempeño de labores, el enfoque **Metodológico:** fue cuantitativo, muestra 312 trabajadores, técnica encuesta, diseño de corte transaccional y observacional, nivel a

descripción. Tras los **Resultados**: Se observó que, dentro del clima institucional, el 76,3% manifestaron que poco interés presentó su superior por el éxito de sus subordinados, asimismo, para el 72,4% percibe que poco se valoran los niveles de desempeño. **Se Concluye** indicando la relación entre las variables, debido a que obtuvo mediante la correlación de Spearman el grado 0,870. (7)

Marín, J. (2022) en su trabajo “Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería durante la pandemia en un establecimiento MINSA, Chiclayo” (Tesis de posgrado), El **Objetivo** de este trabajo fue, determinar el grado de asociación entre las variables de estudio, para lo cual se direccionó la **Metodología** a la muestra de 48 profesionales, tomando en técnica la encuesta, tipo básico, diseño no experimental de corte transaccional, enfoque numérico. **Resultados**: se pudo evidenciar que, en cuanto al clima organizacional el 85,4% percibieron un nivel alto y el 77,1% nivel regular respecto a la satisfacción laboral. Se **concluye** diciendo que hay una asociación entre las variables de estudio, determinándose mediante el grado r de Pearson el grado de 0,365. (8)

Choquehuanca, V. y Yana O.(2019) en su investigación “Clima organizacional y satisfacción laboral de los profesionales enfermeros del Hospital Sergio E Bernales, 2019”, realizado en Lima, Perú(Tesis de licenciatura), tuvieron por **objetivo** , determinar el nivel de relación entre el clima organizativo y satisfacción de los trabajadores del ente de estudio, para lo cual el diseño **metodológico** fue basado en un diseño no experimental de corte transaccional, con una muestra de 40 profesionales abocados a la salud, nivel de descripción y correlación, instrumento cuestionario, enfoque cuantitativo. **Resultados** se constató que el 65% presentaron un clima favorable, el 22,5% manifestaron que faltaba mejorar el clima y para el 12,5% era desfavorable; por otra parte, el 47,5% aseveraron que la satisfacción laboral era alta, el 37,5% media y el 15% bajo. Se **concluye** que las variables presentaron relación por medio de la prueba chi cuadrado de Pearson cuyo grado fue 50,51 y p valor inferior al nivel de significancia 5%. (2)

Aguilar, R. y Matumay, J. (2017) en su investigación "Nivel de motivación y su relación la satisfacción laboral del profesional de obstetricia en el hospital Daniel

A. Carrión - Callao - 2016" (Tesis de posgrado), presentaron por **Objetivo** general, determinar la existencia relacional entre las variables abarcadas, para lo cual su muestra constó de 25 obstetras. **Método:** Diseño de no experimental y de corte transversal, nivel descriptivo correlacional, enfoque cuantitativo, tipo aplicación, instrumento cuestionario, **Resultados:** Se constató que para el 64% era de nivel medio la motivación y para el 84% regular la satisfacción laboral. **Concluyeron** que existe relación entre el nivel motivacional y satisfacción de labores en el personal de obstetricia tras aplicar el ji cuadrado y en la obtención χ^2 calculado $> \chi^2$ tabulado. (9)

Milla, M. (2020), en su tesis: "Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Personal de Salud de Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia – Huaraz, 2018" que tuvo por **objetivo:** Determinar la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de salud. **Metodología:** fue básica, descriptiva transversal, correlacional de enfoque cuantitativo, no experimental, a una muestra de 36 trabajadores. **Resultados:** que el clima organizacional en su dimensión estructura el 75% opina que es regular, el 61.1% opina que la responsabilidad es regular y mala, el 88.9% considera a las recompensas como regular, el 61.1% calificó al riesgo como mala, el 63.9% a la calidez como regular, el 72.2% al apoyo como regular, mientras que el desempeño laboral se comporta regular por el 80.6%. Respecto la identidad, el 72.2% opina q es regular. Se **Concluyó** que el clima organizacional influye significativamente con el nivel de satisfacción del personal de salud, además la dimensión estructura, responsabilidad, el riesgo, calidez tienen influencia positiva en la satisfacción, mientras que la recompensa, apoyo, el conflicto, identidad no influyen en la satisfacción laboral. (10)

Palma, N. (2023) en su estudio: "El clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital de Huaraz, 2023" con el **objetivo:** de determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio apuntado. **Metodología:** con enfoque cuantitativo, de tipo básica, diseño no experimental de corte transversal, correlacional e hipotético deductivo, con una

muestra de 47 personal de salud. **Resultados:** encontró que el 61.7% identificó un clima organizacional regular, el 14.9% califica la recompensa como mala, el 68.1% a las relaciones como regular, por otro lado, el 83% una satisfacción regular. **Concluyo:** en que el 53.2% de enfermeros con regular satisfacción laboral y el clima organizacional, el 4.3% opina tener buena satisfacción laboral con un clima organizacional regular, a nivel general con una significancia de $p=0.00$ y un $r=0.511$ demostrando una correlación positiva de nivel moderado entre las variables dentro de ello las dimensiones recompensas y relaciones en cambio (responsabilidad, estructura y conflicto no tienen relación con la satisfacción). (11)

Trejo, J. (2018) en su investigación "Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en el personal del departamento de Gineco Obstetricia del Hospital Carlos Lan Franco La Hoz, durante agosto a diciembre del 2017", realizado en Lima - Perú (Tesis de licenciatura) tuvo como **Objetivo:** Determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en el personal del departamento de Gineco Obstetricia. **Metodología:** se basa en un enfoque marco cuantitativo, nivel de descripción, instrumento cuestionario, muestra abocada a 70 trabajadores, diseño de no experimentar y de corte transaccional; por medio de sus hallazgos. **Resultados:** constató que el 50% percibe un clima organizacional poco satisfactorio, 25,7% insatisfactorio y 24,3% satisfactorio; respecto a la satisfacción laboral el 57,1% se hallaron indiferentes, el 24,3% insatisfechos y el 18,6% satisfechos. Se **Concluye** diciendo que existe una correlación entre las variables tras aplicar la prueba r de Pearson obteniendo el grado 0,775 y p valor menor al nivel de significancia. (12)

Roque, P. (2022) en su investigación "Clima organizacional y eficiencia laboral del personal en un centro de salud en Ayacucho, 2022." (Tesis de posgrado), tuvo por **Objetivo:** determinar el nivel de asociación entre el clima organizativo y eficiencia de labor, con lo cual su **Metodología** fue en base a 49 trabajadores, diseño no experimental de corte transaccional, enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional; tras los **Resultados** constató que, para el 65,3% fue medianamente favorable el clima organizacional y para el 46,9% la eficiencia

laboral fue buena. En su **conclusión** obtuvo, una relación positiva entre las variables tras aplicar el estadístico correlativo Rho de Spearman igual a 0,464 y p valor igual a 0,001. (13)

Tolentino, F.(2018) en su investigación "Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en Trabajadores de la Micro Red de Salud Nina bamba La Mar Ayacucho 2018" (Tesis de posgrado), presentó por **Objetivo**, determinar la asociación entre las variables a desarrollar su marco **Metodológico**, Se baso en un enfoque cuantitativo , diseño no experimental de corte transversal, muestra 30 trabajadores, técnica encuesta; tras los **resultados** pudo constatar que existe una correlación entre las variables al obtener el valor Tau_b igual a 0,552; del mismo modo entre la dimensión estructura organizacional, relaciones interpersonales, recompensa e identidad organizacional con satisfacción laboral hallando Tau_b igual a 0,338; 0,658; 0,822 y 0,487 respectivamente. Se **Concluye** diciendo que, existe una relación positiva y directa entre las variables, aceptando su hipótesis investigativa. (14)

2.2. BASE TEÓRICA-CIENTÍFICA

2.2.1. CLIMA INSTITUCIONAL

El concepto de clima institucional se apoya en la teoría de Litwin y Stringer, quienes estipulan el concepto como la agrupación de propiedades del ambiente de labores, los que pueden ser percibidos de manera directa o indirecta por los profesionales dentro de su centro de labores (centro de salud), estas propiedades además de ser medibles, permite calcular la influencia sobre la motivación y comportamiento de los involucrados. (15)

Entendiéndose que el clima organizacional tiene repercusiones en el nivel de motivación y comportamientos de los trabajadores dentro de un sistema social, en este caso en un Centro de Salud, éste fenómeno tiene su origen en el área de la sociología dentro de la teoría de las relaciones humanas por lo que estudia el comportamiento humano en su entorno laboral. (16)

El sector de la salud pública está condicionada a la valoración del clima organizacional debido a la importancia que constituye el desarrollo de estrategias organizacionales debidamente planificada, permitiendo ver a la alta dirección el panorama futuro de la organización, de cuáles son sus necesidades, que aspectos se deben mejorar, en que áreas se debe realizar evaluaciones, y que medidas tomar para mejorar el ambiente laboral. Entendiéndose al clima laboral como la percepción del trabajador de salud sobre las estructura y procesos, por lo que la calidad del entorno desempeña una función determinante, como también las actividades, interacciones y experiencias adquiridas por los trabajadores de la salud (17)

Según el Ministerio de Salud, el clima institucional es entendida también como el conjunto de percepciones que comparten un grupo de personas respecto el trabajo que ejercen, el ambiente físico donde se lleva a cabo su labor, la forma en cómo interactúan las personas dentro de ese entorno laboral, y las formas y normas que regulen el ejercicio de en este caso el profesional obstetra. Entendiéndose al profesional obstetra no como un recurso de la institución sino como el profesional con recursos disponibles para el ejercicio de su función. (18)

Entonces si se cuenta con un buen clima organizacional, éste contribuirá en el crecimiento de la productividad y en la mejora de la actitud en los profesionales de la salud, dando lugar a la continuidad de los planes institucionales programas y proyectos viabilizados, impactando favorablemente en la confianza y relaciones interpersonales, afianzando el trabajo en equipo permitiendo la resolución de conflictos en los procesos.

El clima institucional es el modo por el cual los profesionales obstetras perciben la relación entre su entorno laboral y su bienestar en general, así también este clima es el nexo entre el esfuerzo y desempeño laboral (19) por ende, es condicional al alcance de éxito en la institución, ya que si el clima organizacional es positivo, generará que las obstetras se enfoquen en comportamientos apropiados para el interés del centro de salud, como la motivación,

compartimiento de información y productividad. También, el clima institucional es conceptualizado como una serie de percepciones globales que se rigen en base a emociones presentados por las obstetras en sus labores; no obstante, para analizar más sobre este tipo de clima es necesario la comprensión sobre el comportamiento humano, estructura y procesos organizativos; así como también la comprensión de factores psicológicos determinados individualmente (procesos de interacción social y establecimiento de sentimiento por afinidad sea positivo o negativo en la percepción propia del trabajador) y colectivamente (factores que presentan incidencia a nivel grupal que influyen en el comportamiento) afectando de modo directo a la situación climática organizacional. (3)

Ahora bien, el clima institucional es importante para toda organización, ya que ante la identificación del estado situacional en el cual se encuentre, se pueden generar estrategias para mejorarlo y por ende, el ambiente laboral, por tal razón, es un elemento indispensable en el progreso de las organizaciones (20), en vista de ello, este tipo de clima se presenta como una de las variables con más complejidad dentro de las gestiones referidas al comportamiento humano, ya que ante un ambiente, fortalece la calidad de vida laboral.

Por tanto, la importancia del clima institucional precede por su influencia en diversos aspectos que afectan el rendimiento productivo como la comunicación, toma de decisiones, solución de conflictos, aprendizaje y motivación, ello también presenta relación en la satisfacción de sus miembros (21) .

En ese sentido, es prioritario que estos factores dentro del clima se hallen en óptimas condiciones desde el interior, hasta la conformidad del personal, teniéndose en consideración las condiciones de trabajo, integración de nuevos miembros, calidad de atención, capacitaciones y mejora en la comunicación.

2.2.1.1. DIMENSIONES DEL CLIMA INSTITUCIONAL

El clima institucional este asociado a la calidad de servicios que otorga el centro de salud debido que investigaciones previas se afirma que existen aspectos relacionados al ambiente de trabajo como son la responsabilidad, calidez, apoyo

manejo de conflictos y la identidad, que estarían condicionando el nivel de servicio ofrecido a los usuarios de los servicios de salud pública (22)

Responsabilidad

Considerando a la percepción del trabajador de salud respecto al grado de cumplimiento de la institución en relación al bienestar general del profesional en sus labores, considerándose en ese sentido, tenga la confianza de sus superiores de seguir adelante en sus funciones, la asignación de responsabilidad del superior al personal dando solo indicaciones generales y la disposición de los superiores para ayudar al personal ante inquietudes o problemas. (22)

En ese sentido, la responsabilidad viene a ser un factor determinante dentro del clima institucional, ya que permite incentivar en la percepción del obstetra, que la institución cumple permanentemente con sus políticas respecto a la protección y desarrollo del personal (23); entonces, les deja asumir responsabilidades en sus actividades, influye en las iniciativas del personal y está a disposición de solucionar los inconvenientes relacionados a sus funciones.

Calidez

Está definida bajo la percepción del obstetra respecto a la calidez que demuestra los compañeros de trabajo en la institución, para ello se precisa en el ambiente; la amistad, entre los compañeros laborales, la comodidad y relajación al momento de trabajar, las relaciones humanas no solo entre los compañeros sino entre los superiores con los subordinados. (22)

Así mismo, es percibido un ambiente cálido por los profesionales obstetras, cuando existe demasía de afecto entre el personal, para ello, tiende a prevalecer un ambiente agradable, sensaciones de que el tiempo en labor presenta características de trabajo fácil y relajado (23) En efecto, se precisa una sensación de integración fácil entre los nuevos ingresantes al centro de labor conllevando a empatía y amistad, a la vez, existe una relación de respeto y compañerismo entre las obstetras con sus superiores.

Apoyo

Se conceptualiza con base al apoyo que recibe el profesional obstetra en su percepción respecto al interés de sus superiores con los problemas que pueda tener o inquietudes del personal, asimismo, también con la disposición de los superiores en el respaldo de problemas difíciles en las que se encuentre inmerso. (22)

Cabe mencionar, además, que el apoyo “es el sentimiento sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos y de los pares, son las percepciones que se tienen sobre sentirse apoyados por su grupo de trabajo” (24), entonces, dentro de la sensación del personal, es equivalente al respaldo que siente por sus superiores y compañeros de la institución sobre determinadas actividades.

Manejo de conflicto

Se define según la percepción del individuo, en base al accionar de la institución cuando se encuentra en una situación de conflicto o discrepancia; para ello el personal observa como los jefes aprovechan estas situaciones para crear nuevas oportunidades, asimismo, perciben como reciben el aliento o ánimo de sus jefes para que puedan tener libertad de pensamiento aún, en circunstancias donde no haya coincidencia con su jefe. (22)

Habría que decir también que el conflicto es la “percepción que se tiene sobre el nivel de tolerancia el conflicto que se puede presentar en la organización donde pares como superiores, aceptan las opiniones y no temen enfrentar y solucionarlos” (24) En vista de ello, se refiere al estado de discusión por el cual se halla la institución, en ese sentido, el personal percibe las alternativas de solución que gestiona el ente, considerando las opiniones de quien ejerce las funciones.

Identidad

Es conceptualizada en base a la identidad que se tiene para con la institución, para ello, el personal a nivel individual se autoevalúa en su satisfacción al estar en su centro laboral, y también, evalúa si se encuentra identificado con el funcionamiento de su grupo laboral. (22)

Habría que afirmar también, que la identidad es la “percepción sobre el grado de la pertenencia de identificación con la organización, compartiendo los objetivos personales con los organizacionales” (24). En ese sentido, es referido como la sensación del trabajador sobre cuán representado se siente respecto a su organización y el funcionamiento de labores a los cuales se ejerce.

2.2.2. SATISFACCIÓN LABORAL

La satisfacción laboral es entendida como el estado emotivo positivo que experimenta la obstetra en su trabajo cotidiano, en ese sentido, una de las principales teorías que permiten conocer más profundidad el comportamiento satisfactorio del personal laboral por la teoría de Herzberg, la cual asevera que existen factores motivacionales para aumentar y mejorar la satisfacción en el trabajo como también existen otros factores para la reducción de la insatisfacción laboral; asimismo, los factores motivacionales son también denominados intrínsecos ya que se encuentra en relación con el trabajo en general, las oportunidades de desarrollo, la forma en que realiza su trabajo, promoción, responsabilidad, reconocimiento y logro; mientras que los factores de higiene o extrínsecos se componen por la remuneración, relación subordinado - supervisor, ambiente físico de labor, relación interpersonal, políticas, administrativa, seguridad, entre otros. (25)

En ese sentido se conceptualiza a la satisfacción laboral como un estado situacional placentero del trabajo, a causa de una percepción subjetiva de conformidad respecto a sus condiciones laborales, de ese modo, se predispone a ciertos factores clasificados en dos circunstancias; la primera, se acentúa en la satisfacción de un resultado determinante en la vida organizacional y la segunda, mediante diversas investigaciones que lograron predecir un

significativo de conductas disfuncionales importantes, como lo es el absentismo, rotación de puesto y de compañeros; en vista de ello, la satisfacción es importante en cualquier institución, no solamente por el bienestar de los trabajadores sino por la productividad y calidad de funciones y actividades direccionadas a los objetivos de la institución. (26)

Así también, la satisfacción laboral es una serie de actos motivacionales por parte de la institución a sus trabajadores, en el sentido de buscar, que el personal pueda actuar y generar un comportamiento positivo respecto al desempeño de sus funciones tanto a nivel individual como colectivo; entonces, gran parte de los factores que afectan al desempeño presentan dependencia por parte de la satisfacción de labores (27)· en ese sentido, este tipo de satisfacción se expone como un pieza determinante en la productividad laboral debido a que en la percepción de los trabajadores la satisfacción es condicional al modo en que se lleve el ambiente laboral y demás acciones que genere la institución a favor de su bienestar.

Otro aspecto a referir es como se vincula la satisfacción laboral respecto a su ambiente de actividades, en ese sentido, aspectos negativos como bajas remunerativas, ambientes de labor inadecuados especialmente en infraestructura y ausencia de liderazgo, conlleva a que se reduzca la satisfacción generando disconformidad reflejado en metas no cumplidas a tiempo, abandono, entre otros (28)· a razón de lo expuesto, es necesario que la gestión se encargue de elaborar estrategias que permita direccionar de mejor modo al área de recurso humanos, reconociendo y motivando a su personal, controlando y planificando sus actividades adecuadamente.

Además, la importancia de la satisfacción laboral prevalece en la vida organizacional de la institución, ya que se evidenció en diversas investigaciones como un predictivo significativo respecto a las conductas disfuncionales de los trabajadores, como el abandono de puestos de trabajo, cambio rotacional en las funciones de los trabajadores y la integración entre miembros del centro de laborales; entonces, el resultado de lograr satisfacción en el personal es definida

como un factor que establece el grado de bienestar que experimenta un individuo en sus labores. (29)

Al mismo tiempo, la satisfacción laboral cobra importancia por ser un recurso determinante en el alcance de objetivos institucionales teniendo como herramienta fundamental al capital humano de sus trabajadores, por ende, es fundamental el incentivo a una cultura organizacional satisfactoria con sus condiciones y deberes, a su vez también, la satisfacción en los trabajadores ocupa un lugar preferente, debido a que su percepción es influyente en la integración con la institución y el nivel de compromiso que dispondrá (30)·Así pues, son actitudes de la institución que repercuten en el estado emocional del trabajador.

2.2.2.1. DIMENSIONES DE SATISFACCIÓN LABORAL

Cada uno debe responsabilizarse de sus propias decisiones. En este sentido, las dimensiones de la satisfacción enfatizan la conciencia de los trabajadores de salud sobre el alto compromiso con la tarea, la autonomía en la toma de decisiones y el establecimiento de sus propios estándares y metas de desempeño para lograr un clima donde se priorice la responsabilidad individual. Es decir, si el clima de responsabilidad organizacional es muy bueno, dicho comportamiento puede exacerbar las diferencias de estatus, perjudicando la libertad y la retroalimentación (características de la responsabilidad personal). Por el contrario, un énfasis en la responsabilidad personal no parece estar asociado con una mayor necesidad de pertenencia en el comportamiento de los empleados. (31)

Trabajo en general

La satisfacción por el trabajo en general, necesariamente debe conllevar a que el subordinado presente una buena relación de compañerismo entre los miembros de la unidad de trabajo, se circule la información sin prescindir de una serie de obstáculos y a la vez, que la institución conceda la participación colaborativa entre los compañeros, como también el grado de atención hacia el

personal como del reconocimiento por el cumplimiento de deberes, autonomía en la realización de trabajos y apoyo administrativo. (26)

Otra forma de definir el trabajo en general es como la emoción positiva que presenta el trabajador respecto a su efecto con su grupo institucional (32); por ende, es una actitud generalizada en su percepción hacia su trabajo, en ese sentido este tipo de satisfacción se presenta por una serie de actitudes diversas hacia sus labores.

Ambiente físico del trabajo

Dentro de la satisfacción con el ambiente físico del trabajo, la infraestructura del centro de labores debe estar en condiciones idóneas para que el trabajador se sienta cómodo y pueda de ese modo ejercer sus funciones y actividades, de manera que, es necesario que la institución se interese por brindar de manera apropiada ciertos determinantes como la iluminación, ventilación, entorno y espacio en el lugar de trabajo de su personal, asimismo, también debe de interesarse porque la temperatura, higiene, condiciones físicas, salubridad y disponibilidad de recursos tecnológicos estén expuestos a la conformidad de los trabajadores. (26)

Otro modo de conceptualizar al ambiente físico, es referirlo en base a todos los aspectos de infraestructura a favor de la comodidad del trabajador, así, debe existir un interés por la institución en brindar entornos físicos y de espacio adecuados al trabajador, así como también, brindarles ambientes limpios con higiene y con condiciones salubridad óptimas, asimismo debe tener un adecuado filtro en la temperatura, ventilación e iluminación. (32)

Forma en que realiza su trabajo

La satisfacción del trabajador se da cuando las circunstancias respecto a la forma en que realiza su trabajo se convierten en oportunidades que el ente le ofrece para la realización de actividades del trabajo a gusto mismo del laborador(26); por otra parte, refiere que el personal se motiva por las oportunidades de realizar las actividades que concierne respecto a aspectos de destaque a favor

del mismo trabajador, por ende, alcanza con mayor facilidad objetivos, metas o tasas productivas generándole mayor satisfacción, por último, la satisfacción también se genera cuando el trabajador tiene una buena relación con sus superiores, reflejado por el apoyo que recibe de ellos. Entonces, este tipo de satisfacción son positivas en el trabajador cuando las actividades predispuestas son de su propio gusto, entonces, es una situación donde el trabajador disfruta de sus labores propiamente, lo cual genera consecuentemente a que le sea más fácil alcanzar los objetivos de la institución. (32)

Oportunidades de desarrollo

La satisfacción producida en el trabajador por razón de oportunidades de desarrollo, son concernientes cuando la institución ofrece desarrollo en la carrera funcionaria mediante capacitaciones en su perfeccionamiento de actividades, brinda estabilidad de labores, establece igualdad y justicia en el trato tanto entre compañeros como con sus superiores, la institución demuestra seriedad en el cumplimiento de disposiciones y normativas laborales, brinda oportunidades de promoción, entonces, mediante estas circunstancias, conlleva a que el trabajador sienta satisfacción en general por su centro de trabajo. (26)

Relación Subordinado – Supervisión

La satisfacción con respecto a la relación entre el subordinado - supervisor es factible cuando existe una proximidad y frecuencia de supervisión mínima, así también, la forma en que se supervisa es con respeto y clara, así como la forma en que es dirigido el personal. (26)

Entonces, este tipo de satisfacción es factible cuando los superiores proceden a evaluar, comunicar sus evaluaciones de modo cordial y con repetitividad de frecuencia moderada, así también, el trabajador siente satisfacción cuando recibe el respaldo de sus superiores y a la vez, por recibir trato de igualdad y justicia por parte de sus jefes directos. (32)

Remuneración

La satisfacción del personal por la remuneración, es positiva cuando existe conformidad del trabajador respecto a su salario, sus condiciones laborales y la forma en que se da la negociación con su ente sobre aspectos de labor (26). Asimismo, las remuneraciones son definidas como la contraprestación que recibe el personal por haber ofrecido un determinado servicio a disposición del empleador; entonces, es la recepción monetaria tras acuerdo entre la institución y el trabajador, lo cual es también una estrategia de la satisfacción ya que, ante aumento de salarios, incentivos económicos, beneficios sociales, permite que le interese al trabajador esforzarse en sus actividades para alcanzar dichas retribuciones.

2.3. HIPÓTESIS

Ho: El clima institucional no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los profesionales obstetras de la Micro Red Belén, Huamanga, noviembre 2022 – febrero 2023.

Hi: El clima institucional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los profesionales obstetras de la Micro Red Belén, Huamanga, noviembre 2022 – febrero 2023.

2.4. DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERATIVA DE TÉRMINOS

- **Clima institucional**

Es la agrupación de propiedades del ambiente de labores, los que pueden ser percibidos un aspecto de vital importancia para que la gestión en una institución tenga una buena marcha, en esta se tiene en consideración ciertas estrategias que conduzcan al funcionamiento de las organizaciones. (15)

- **Responsabilidad**

Es el cargo moral que es asignado al profesional obstetra para encargarse sobre sus labores, así también, su capacidad de reconocer y aceptar las consecuencias de sus acciones. (22)

- **Calidez**

Es el nivel de amistad, la comodidad y relajación al momento de trabajar, y sobre las relaciones humanas entre los superiores con los subordinados con buena acogida, entusiasmo o cariño en el recibimiento de las obstetras a un grupo organizacional. (22)

- **Apoyo**

Es el respaldo que recibe la obstetra frente a las posturas que adopta durante el ejercicio de sus funciones, dicho respaldo debe provenir de sus superiores o compañeros de labores. (22)

- **Conflicto**

Es la percepción que se tiene sobre una problemática vinculada con discrepancias entre dos a más partes generando así tendencias contradictorias generando así tendencias de difícil salida. (22)

- **Identidad**

Son rasgos propios de uno mismo que lo diferencia del resto en ese caso el profesional obstetra se diferencia del grupo que lo conforma. y afronta los desafíos propios de la vida laboral. (22)

- **Satisfacción laboral**

Es el estado emotivo placentero y positivo de un trabajador, que resulta de la valoración personal que realiza en este caso la obstetra respecto a sus labores y la experiencia en el ambiente donde trabaja. (25)

- **Trabajo en general**

Es el afecto positivo que presenta un colaborador, teniendo como objetivo alcanzar metas, solucionar problemas, el mismo que se expresa en términos de eficiencia, productividad e indicadores adecuados de atención de salud. (26)

- **Ambiente físico**

Son todos los aspectos de infraestructura a favor de la comodidad, el mismo que influye en la motivación de las obstetras. En ese sentido, debe de existir un interés por el centro de salud en brindar entornos físicos, espacio y equipamientos adecuados para el ejercicio del trabajo. (26)

- **Forma en que realiza su trabajo**

Es un estado emocional de una persona en referencia a las condiciones de trabajo, sin duda determina la forma en que efectúa sus funciones. (26)

- **Oportunidades de desarrollo**

Son beneficios que se dan ante una situación determinada donde se les ofrecen oportunidades, retos y espacio de crecimiento para desarrollar y aplicar sus capacidades, para el crecimiento, superación y mejora de oportunidades. Ello sin duda contribuye con la satisfacción y en la mejora del ambiente laboral. (26)

- **Relación Subordinado – Supervisión**

El modo en que se ejerce la relación entre el obstetra y su jefe inmediato o supervisor, es importante porque delimitará el nivel de satisfacción; en otras palabras, si los jefes evalúan y comunican sus evaluaciones de modo cordial y con repetitividad de frecuencia moderada, conduciendo a lograr obstetras motivados y dispuestos a ejercer sus funciones con optimismo. (26)

- **Remuneración**

Es el ingreso que el trabajador adquiere por parte del empleador por los servicios prestados, en este caso es la retribución mediante un pago al profesional obstetra por las labores que realiza en su centro laboral. (26)

2.5. VARIABLES

Variable independiente

- Clima Institucional

Dimensión

- Responsabilidad
- Calidez
- Apoyo
- Conflicto
- Identidad

Variable dependiente

- Satisfacción Laboral

Dimensión

- Trabajo en general
- Ambiente físico del trabajo
- Forma en que realiza su trabajo
- Oportunidades de desarrollo
- La relación subordinado-supervisión
- Remuneración

CAPITULO III.

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Investigación Científica Aplicada

3.2. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN

Investigación Cuantitativa

3.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Correlacional.

3.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

De tipo No experimental – transversal.

3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

Estuvo conformado por 41 obstetras que laboran en la Micro Red Belén en la provincia de Huamanga, ello de acuerdo al Registro de Trabajadores del Centro de Salud, noviembre 2022 – febrero 2023.

3.6. TIPO DE MUESTREO

No probabilístico

3.7. CRITERIOS DE INCLUSION Y EXCLUSION

Como criterio de inclusión se consideró al profesional obstetras con labor regular en el Centro de Salud, además de contar con al menos 6 meses de labores y disponer de un contrato vigente con la institución.

Como criterio de exclusión, se consideró al profesional obstetra sin labor regular en el Centro de Salud, como tampoco a aquellos profesionales que contaban con

menos de 6 meses de labores y los que no disponen de un contrato vigente con la institución.

3.8. TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

3.8.1. TÉCNICA

Se utilizó la técnica de encuesta.

3.8.2. INSTRUMENTO

Para el instrumento del clima institucional, se formuló un total de 15 ítems, constituido por sus dimensiones: responsabilidad, calidez, apoyo, conflicto e identidad; su escala de medición se representó en: Totalmente en desacuerdo [1], en desacuerdo [2], indiferente [3], de acuerdo [4] y totalmente de acuerdo [5]. La satisfacción laboral, contó con un instrumento compuesto por 29 ítems, dentro de los cuales sus dimensiones fueron: trabajo en general, ambiente físico del trabajo, forma en que realiza su trabajo, oportunidades de desarrollo, la relación subordinada – supervisor y remuneración; su escala de medición estuvo regida bajo 5 respuestas: Muy insatisfecho [1], insatisfecho [2], indiferente [3], satisfecho [4], muy satisfecho [5].

Cabe resaltar, que ambos instrumentos fueron tomados de trabajos científicos. Para el instrumento de la primera variable se tomó la investigación de Castillo et al. (31) con grado de confiabilidad igual a 0,828. Por otro lado, respecto al instrumento de la segunda variable, se tomó del adaptado de Chiang et al. (26) que presentó un grado de confiabilidad de 0,947. Dado las características del periodo y ubicación geográfica del presente estudio, al instrumento se realizó una adaptación y corrección de los ítems. Debido a ello se volvió a realizar validar el instrumento por juicio de expertos obtenido de: Dra Guisela, Sulca Jayo, Obst. Mónica Anaya Urbano, y Mg Yasmin, Ayala Cordero (Ver anexo 7). Además, los instrumentos de clima institucional y satisfacción laboral presentan una confiabilidad Alfa de Cronbach de 0.977 y 0.99 respectivamente (Ver anexo 7).

3.9. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

En primer lugar, se solicitó a la decanatura de la facultad de Ciencias de la Salud la carta de presentación dirigida al Gerente de la Micro Red Belén para que brinde las facilidades para la obtención de información del centro de salud con fines de la ejecución del presente trabajo de investigación.

Luego se obtuvo como respuesta del Gerente de la micro Red de Belén la constancia de aceptación de estudio, con la cual se pudo proceder con el trabajo de campo.

Luego de ello se efectuó la aplicación de la encuesta a los profesionales obstetras que conforman la muestra de estudio, previamente haciendo de conocimiento al encuestado el consentimiento informado.

Una vez acabado la recolección de datos, se procedió a la codificación de las respuestas obtenidas, elaborando la base de datos con ayuda del Excel y Spss.

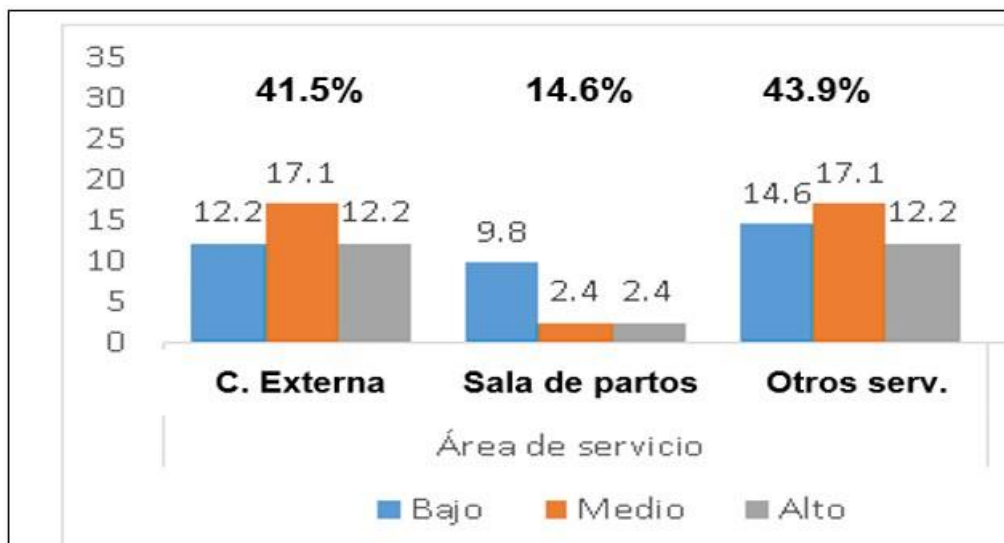
3.10. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS E INFORMACIÓN

La información obtenida directamente de las encuestas pasó previamente por un ordenamiento y una clasificación. Después de ello se realizó el análisis descriptivo, el cual fue evidenciado por medio de tablas de frecuencia, tomando como herramienta al programa Excel. La segunda forma de presentación fue mediante un análisis inferencial, sirviendo como medio para el contraste de las hipótesis. Cabe mencionar que, se tomó como herramienta al software SPSS-V26.

CAPÍTULO IV

RESULTADO Y DISCUSIÓN

GRAFICO N° 1



Fuente: Encuesta aplicada a profesionales obstetras, Micro red Belén 2023.

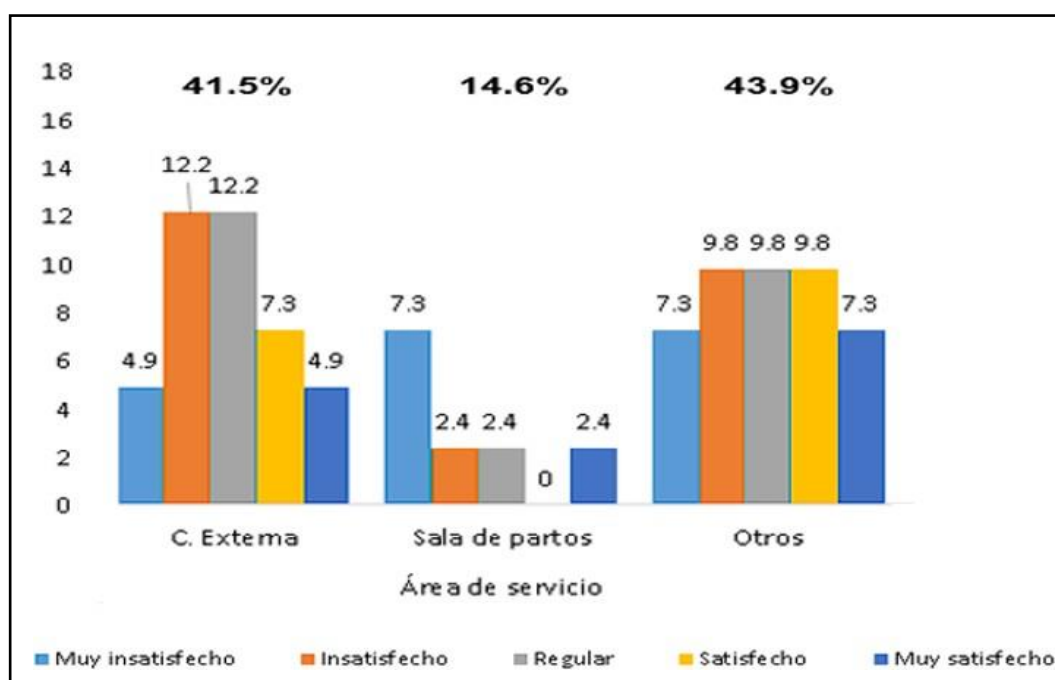
Clima institucional según área de servicio en profesionales obstetras de la Micro red Belén, Huamanga, 2023.

En gráfico N° 1 se observa que del 100% de profesionales obstetras encuestadas, el 41.5% labora en el servicio de Consultorio Externo, de ellos el 17.1% perciben clima institucional medio, el 12.2% clima institucional alto y 12.2% clima institucional bajo. El 14,6% laboran en Sala de partos, de ellos el 9,8% perciben clima institucional bajo; el 2,4% perciben clima institucional alto y 2,4% clima institucional medio. El 43,9% de profesionales obstetras laboran en otros servicios de la Micro red Belén, de ellos el 17.1% perciben un clima institucional medio; el 14,6% perciben clima institucional bajo y solo el 12,2% clima institucional alto.

En resumen, el clima institucional que perciben los profesionales obstetras en la Micro red Belén, es medio. Este hallazgo se aproximó a lo obtenido por Trejo, J. (12), quien constató que el 50% de obstetras percibe un clima organizacional de

nivel medio, 25,7% bajo y 24,3% alto. De manera similar, Roque, P. (13) halló que para el 65,3% de sus unidades de información indicaron que el clima organizacional fue medio. De manera opuesta a los resultados de la presente investigación se encontró lo obtenido por Zapata, A (4) quien en su estudio indicó que el 51,2% percibieron de alto el clima organizacional, el 45,7% en riesgo y el 2,2% bajo. Lo opuesto a lo expresado por Marín, J. (8) quien concluyó que el 85,4% percibe un nivel alto de clima institucional. Choquehuanca, V. y Yana O. (2) indicó que, en su muestra de estudio, el 65% presentaron un clima de nivel alto, el 22,5% manifestaron que faltaba mejorar el clima y para el 12,5% era de nivel bajo.

GRAFICO N°2



Fuente: Encuesta aplicada a profesionales obstetras, Micro red Belén 2023

Satisfacción laboral según área de servicio en profesionales obstetras de la Micro red Belén, Huamanga, 2023.

En grafico N° 2 se desprende que, del 100% de profesionales obstetras encuestadas, el 41.5% laboran en el servicio de Consultorio Externo, de ellos el 12,2% se sienten insatisfechos con la labor que realizan; el 12.2% tienen satisfacción regular con el trabajo; el 7,3% se sienten satisfechos en la labor que realizan; el 4,9% se sienten muy satisfechos y otros 4,9% muy insatisfechos. El 14,6% de profesionales obstetras laboran en Sala de partos, de ellos el 7,3% tienen satisfacción regular en la labor que realizan; el 2,4% se sienten muy insatisfechos; el 2,4% insatisfechos y 2,4 muy satisfechos. El 43,9% de profesionales obstetras laboran en otros servicios de la Micro red Belén, de ellos el 9,8% de profesionales sienten insatisfacción con la labor que realizan; el 9,8% de profesionales sienten insatisfacción regular y el 9,8%; el 7,3% de profesionales se sienten muy satisfechos con su labor.

De lo anterior se puede indicar que, la mayoría de las obstetras evidenciaron estar insatisfechas (24.4%), con una satisfacción regular (24.4%). Este hallazgo es similar a los hallazgos de Marín, J. (8), quien indicó que el 77,1% de los encuestados evidenciaron un nivel regular de satisfacción laboral. Aguilar, R. y Matumay, J. (9) indicaron, en su estudio que el 84% de su muestra presentan regular satisfacción laboral, y Trejo, J. (12) en referencia a la satisfacción laboral indicó que el 57,1% de los encuestados se hallaron indiferentes o de nivel regular, el 24,3% insatisfechos y el 18,6% satisfechos. De otro lado, los resultados se mostraron contrarios a lo obtenido por Zapata, A (4) quien indicó que el 82,6% de las obstetras expresaron estar muy satisfechas y el 17,4% como regular. Choquehuanca, V. y Yana O. (2) concluyó que el 47,5% de sus

encuestados se presentaron muy satisfechos, el 37,5% regular y el 15% insatisfecho.

TABLA N°1

SATISFACCION LABORAL	CLIMA INSTITUCIONAL							
	BAJO		MEDIO		ALTO		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Regular	0	0	38	92.7	0	0	38	92.7
Satisfecho	0	0	1	2.4	2	4.9	3	7.3
Total	0	0	39	95.1	2	4.9	41	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a profesionales obstetras, Micro red Belén 2023

Clima Institucional y su relación con la satisfacción laboral en Profesionales Obstetras de la Micro Red Belén, Huamanga, 2023.

En la tabla número 1, se observa que del 100% de profesionales obstetras encuestados de la Micro Red Belén, el 95.1% perciben un Clima institucional medio, de ellos el 92.7% de profesionales sienten satisfacción regular con la labor que realizan y solo el 2.4% de obstetras se sienten satisfechos con su labor. El 4.9% de profesionales obstetras perciben un clima institucional alto y todos refieren sentirse satisfechos con la labor que realizan.

TABLA N°2

CORRELACIÓN ENTRE CLIMA INSTITUCIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL

		Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Clima Institucional	0,791**
		0,000
		41

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Aplicando la prueba estadística del Coeficiente de Correlación Rho de Spearman, se establece que existe una **correlación positiva alta y significativa** entre Clima institucional y Satisfacción laboral (Rho: 0.791, $p < 0.000$) en profesionales obstetras de la Micro red Belén de Huamanga, Ayacucho 2023; es decir que, a mejor Clima Institucional, es mayor la Satisfacción laboral de los profesionales obstetras.

Este hallazgo se encontró coherente con lo expuesto por Zapata, A (4) quien concluyó su estudio manifestando que existe una relación positiva entre las variables ($r=0,9732$). Del mismo modo, Palacios, D. (7) concluyó que existe un vínculo entre las variables (Rho=0,870), Marín, J. (8) concluyó indicando que las variables se encuentran vinculadas de manera significativa ($r=0,365$), Choquehuanca, V. y Yana O. (2) también dieron a conocer un vínculo entre las variables ($p < 0.05$; Chi cuadrado de Pearson=50,51); Trejo, J. (12) indicó la asociación de las variables ($r=0,775$) y Tolentino, F. (14) concluyó especificando que existe un vínculo entre las variables analizadas en este estudio (Tau-b = 0,552).

En cuanto a los resultados de las dimensiones del clima institucional y satisfacción laboral, se adjunta 2 tablas estadísticas en el anexo N° 8 del presente trabajo de investigación, los cuales se utilizaron para la correlación de las variables en estudio.

TABLA N°3**CORRELACIÓN ENTRE RESPONSABILIDAD Y SATISFACCIÓN POR EL TRABAJO EN GENERAL**

			Satisfacción por el trabajo en general
Rho de Spearman	Responsabilidad	Coefficiente de correlación	0,122
	d	Sig. (bilateral)	0,446
		N	41

No existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula, debido que el p-valor = 0.446 > 0.05. Por tanto, se puede afirmar que, la responsabilidad no se relaciona significativamente con el trabajo en general de los profesionales obstetras de la Micro Red Belén, Huamanga, Noviembre 2022 – Febrero 2023. Este resultado está respaldado por lo encontrado por Milla (10) quien halló que el 61.1% del personal califica a la responsabilidad como regular, demostrando que influye significativamente ($p=0.004$) en la satisfacción laboral. Por el contrario, Palma (11) halló que el 93.6% del personal de salud tiene buena responsabilidad, sin embargo, $p=0,694$ indicando no tiene influencia en la satisfacción laboral del personal de salud del servicio de emergencia del hospital de Huaraz.

Es preciso indicar que, la responsabilidad es definida como el cargo moral que es asignado a una persona para encargarse sobre un asunto determinado, así también, es la capacidad del individuo en reconocer y aceptar las consecuencias de sus acciones (22). Entendiéndose que la satisfacción por el trabajo en general es el afecto positivo que presenta un colaborador, el mismo que se expresa en

términos de eficiencia, productividad e indicadores adecuados de atención de salud.

En ese sentido, se supo que el modo en el que desarrollan sus responsabilidades del obstetra y los jefes superiores no es precisamente un aspecto que se asocie con el nivel de satisfacción que presentan con su trabajo en general, pues se debería a otros aspectos, pero no precisamente ello. No obstante, resulta muy importante que, para evitar deficiencias en el clima organizacional se busquen delimitar mejor las responsabilidades y ejercerlas de modo adecuado, con la intención de que todo el personal de salud interactúe de un modo óptimo y ello se refleje en la calidad de sus servicios que ofrecen a la población.

TABLA N°4

CORRELACIÓN ENTRE CALIDEZ Y SATISFACCIÓN CON EL AMBIENTE FÍSICO DEL TRABAJO

		Satisfacción con el ambiente físico del trabajo	
Rho de Spearman	Calidez	Coefficiente de correlación	0,870**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	41

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula, debido que el p-valor = 0.00 < 0.05. Por tanto, se puede afirmar que, la calidez se relaciona significativamente con el ambiente físico de trabajo de los profesionales obstetras de la Micro Red Belén, Huamanga, noviembre 2022 – febrero 2023. Además, se evidencia un coeficiente de correlación positiva y alta (Rho = 0.870).

Este resultado se corrobora con lo obtenido por Milla (10) quien encontró una relación positiva ($p= 0.009$) entre la calidez y la satisfacción del personal de salud del Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia, en un alto grado de relación de $Rho = 0.787$. Lo que demuestra que la calidez en el ambiente de trabajo influye en cuán satisfechos pueden estar los trabajadores de salud.

Es preciso indicar que, al referirse a calidez, se hace alusión a la generación de una buena acogida, entusiasmo o cariño en el recibimiento de individuos a un grupo organizacional (31). Y el ambiente físico, viene a ser todos los aspectos de infraestructura a favor de la comodidad, el mismo que influye en la motivación de los colaboradores (26). En ese sentido, es importante que exista un interés por la institución en brindar entornos físicos, espacio y equipamientos adecuados al trabajador, pues ello repercute en la calidad de servicio y clima institucional.

TABLA N°5

CORRELACIÓN ENTRE APOYO Y SATISFACCIÓN CON LA FORMA EN QUE REALIZA SU TRABAJO

		Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo	
		Coeficiente de correlación	0,279
Rho de Spearman	Apoyo	Sig. (bilateral)	0,077
		N	41

No existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula, debido que el $p\text{-valor} = 0.077 > 0.05$. Por tanto, se puede afirmar que, el apoyo no se relaciona significativamente con la forma en que realizan su trabajo los profesionales obstetras de la Micro Red Belén, Huamanga, noviembre 2022 – febrero 2023.

Resulta factible precisar que, el apoyo es conceptualizado como el respaldo hacia la afirmación de una postura, opinión o doctrina, dicho respaldo es abarcado de una a más personas (31) Y en cuanto a la forma de hacer el trabajo,

resulta estar inmerso en la satisfacción del trabajador, pues al ser considerada un estado emocional de una persona en referencia a las condiciones de trabajo, sin duda determina la forma en que lleva a cabo sus funciones (26). En ese sentido, se puede decir que el apoyo brindado entre trabajadores; así como la disposición de ayuda que muestran, no es un factor que repercute en la forma en que realizan su trabajo. No obstante, resulta relevante que se lleven a cabo mecanismos de mejora en cuanto al apoyo interpersonal, con la intención el trabajo en equipo y el ambiente de trabajo se vea mejorado y por ende los resultados institucionales. Esos resultados se ven respaldados por los de Ojeda (5) quienes encontraron que en términos de salario y liderazgo es necesario visualizar el apoyo para condiciones salariales que satisfagan y amplifiquen el impacto del compromiso activo de los gerentes para lograr las metas.

TABLA N°6

CORRELACIÓN ENTRE MANEJO DE CONFLICTO Y SATISFACCIÓN CON LAS OPORTUNIDADES DE DESARROLLO

		Satisfacción con las oportunidades de desarrollo	
Rho de Spearman	Manejo de conflicto	Coefficiente de correlación	-0,172
		Sig. (bilateral)	0,282
		N	41

No existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula, debido que el $p\text{-valor} = 0.282 > 0.05$. Por tanto, se puede afirmar que, el manejo de conflicto no se relaciona significativamente con las oportunidades de desarrollo de los profesionales obstetras de la Micro Red Belén, Huamanga, noviembre 2022 – febrero 2023.

Resulta factible precisar que, el manejo de conflictos es una capacidad que busca minimizar o apaciguar situaciones en las que prevalece una problemática vinculada con discrepancias entre dos a más partes, que generan tendencias contradictorias (31).

Y sobre las oportunidades de desarrollo profesional se sabe que, los colaboradores en términos generales prefieren cargos en donde se les brinde la oportunidad para desarrollar y aplicar sus capacidades, en las que también ofrezcan estímulos para el crecimiento, superación y mejora de oportunidades. Ello sin duda contribuye con la satisfacción y en la mejora del ambiente laboral. (26)

En ese sentido, se puede decir que, en el estudio el modo en el que se vienen manejando o resolviendo los conflictos internos no es un factor relevante que se asocia con las oportunidades de desarrollo. No obstante, resulta importante de que se refuerce la libertad y respeto de las opiniones y que los jefes y trabajadores desarrollen más capacidades y habilidades para el manejo adecuado de conflictos.

TABLA N°7

CORRELACIÓN ENTRE IDENTIDAD Y SATISFACCIÓN CON LA RELACIÓN SUBORDINADO-SUPERVISOR

		Satisfacción con la relación subordinado-supervisor	
Rho de Spearman	Identidad	Coeficiente de correlación	0,138
		Sig. (bilateral)	0,391
		N	41

No existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula, debido que el p-valor = 0.391 > 0.05. Por tanto, se puede afirmar que, la identidad no se relaciona significativamente con la relación subordinado - supervisor de los profesionales obstetras de la Micro Red Belén, Huamanga, noviembre 2022 – febrero 2023.

Es preciso manifestar que, la identidad es definida como el conjunto de características propiamente de un elemento, individuo o grupo colectivo, lo cual conlleva a diferenciarlo de los demás (31)·Y en referencia a la relación

subordinado – supervisor, se entiende como el modo en que se ejerce la relación entre un trabajador y su jefe inmediato o supervisor, teniendo en consideración que es un aspecto importante, pues delimita el nivel de satisfacción; de ser positivo, es decir, los jefes evalúan y comunican sus evaluaciones de modo cordial y con cierta frecuencia moderada, conduciendo a que el colaborador se encuentre más motivado y ejerza sus funciones con un comportamiento más motivado (26). En ese sentido, se puede decir que en la institución la identidad del trabajador, es decir con su organización y grupo, no es un factor determinante en la relación generada de subordinado-supervisión. Sin embargo, es relevante que la organización fomente el desarrollo de una mayor identidad de cada uno de los profesionales obstetras, en este caso generará una mayor cohesión con la institución, su puesto de trabajo y las funciones que realiza, evidenciándose así en la calidad de atención brindada a la población.

TABLA N°8

CORRELACIÓN ENTRE IDENTIDAD Y SATISFACCIÓN CON LA REMUNERACIÓN

			Satisfacción con la remuneración
		Coeficiente de correlación	0,041
Rho de Spearman	Identidad	Sig. (bilateral)	0,799
		N	41

No existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula, debido que el p-valor = 0.799 > 0.05. Por tanto, se puede afirmar que, la identidad no se relaciona significativamente con la remuneración de los profesionales obstetras de la Micro Red Belén, Huamanga, noviembre 2022 – febrero 2023.

Es importante precisar que, la identidad se define como el conjunto de características propiamente de un elemento, individuo o grupo colectivo, lo cual conlleva a diferenciarlo de los demás (31). Mientras que la remuneración

representa a la retribución económica obtenida por el desarrollo de alguna actividad, proyecto o tarea (26)

En ese sentido, se puede indicar que en la institución la identidad demostrada por los profesionales obstetras no es un factor determinando en la remuneración percibida, pues este último estaría más asociado a otros aspectos como el cumplimiento de las metas, áreas de trabajo o tipo de contrato que presentan. Por tanto, es importante que el Centro de Salud fomente el desarrollo de una mayor identidad de los profesionales obstetras, pues ello generará una mayor cohesión con la institución, su puesto de trabajo y las funciones que realiza, evidenciándose así en el compromiso al desarrollar sus tareas y por ende en la calidad de atención brindada a los pacientes.

CONCLUSIONES

1. El clima institucional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los profesionales obstetras ($p\text{-valor} = 0.00 < 0.05$). Siendo un vínculo positivo alto ($Rho = 0.791$).
2. La calidez se relaciona significativamente con el ambiente físico de trabajo de los profesionales obstetras ($p\text{-valor} = 0.00 < 0.05$) Siendo un vínculo positivo alto ($Rho = 0.870$).
3. La responsabilidad no se relaciona significativamente con el trabajo en general de los profesionales obstetras ($p\text{-valor} = 0.446 > 0.05$).
4. El apoyo no se relaciona significativamente con la forma en que realizan su trabajo los profesionales obstetras, ($p\text{-valor} = 0.077 > 0.05$)
5. El manejo de conflicto no se relaciona significativamente con las oportunidades de desarrollo de los profesionales obstetras ($p\text{-valor} = 0.282 > 0.05$).
6. La identidad no se relaciona significativamente con la relación subordinado - supervisor de los profesionales obstetras, ($p\text{-valor} = 0.391 > 0.05$)
7. La identidad no se relaciona significativamente con la remuneración de los profesionales obstetras ($p\text{-valor} = 0.799 > 0.05$).

RECOMENDACIONES

1. A las autoridades pertinentes de la Micro Red Belén - Huamanga, a que desarrollen estrategias que conduzcan a mejorar el nivel de clima laboral que se tiene en la institución, tales como charlas, talleres, reuniones de socialización, entre otros; de tal forma que permita la existencia de un mejor entorno laboral y ello se evidencie en el desempeño a fin de reconocer falencias o aspectos acertados de los procesos y ello se vean mejorados o repotenciados en la satisfacción de los profesionales de la salud.
2. A las autoridades pertinentes de la Micro Red Belén - Huamanga, a que continuamente realice evaluaciones del nivel de satisfacción, a fin de conocer cómo se viene presentando el ambiente laboral y ejercer mecanismos de mejora oportunos.
3. A las autoridades pertinentes de la Micro Red Belén - Huamanga, a que priorice la mejora del ambiente físico del establecimiento, a fin de que sea posible mejorar las condiciones en las que se atiende a los pacientes, y ello a su vez contribuya con el nivel de satisfacción de los profesionales obstetras.
4. A las autoridades pertinentes de la Micro Red Belén - Huamanga, sugerir que trabajen con el área de psicología a fin de que se contribuya con los conocimientos, habilidades y capacidades respecto al manejo de conflictos y resolución de problemas; y ello a su vez permita que exista un mejor entorno laboral.
5. A las autoridades pertinentes de la Micro Red Belén - Huamanga desarrollen estrategias que permitan el desarrollo de la identidad del personal de salud con la institución.
6. A los futuros investigadores, a que desarrollen estudios similares a la presente, en la que puedan involucrar a más micro redes y realizar una comparación de la situación, a fin de establecer los aspectos que se encuentran vinculados con los niveles de satisfacción que presenta el personal de salud.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Arévalo J, Quiroz S, Delgado J. Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del área asistencial de un Hospital II-E de San Martín. *Ciencia Latina*. 2021; V(5): p. 1-40.
2. Choquehuanca V, Yana O. Clima organizacional y satisfacción laboral de los profesionales enfermeros del Hospital Sergio E Bernales, 2019. (Tesis de licenciatura). Lima: Universidad César Vallejo; 2019.
3. Medina N, Heredia F. Clima laboral en los servidores públicos de salud en Latinoamérica. Una revisión literaria. *Rev. Int. Investigación Científica Social*. 2023; 19(1): p. 1157-1170.
4. Zapata A. Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el personal. Potosí : Universidad Autónoma de San Luis de Potosí; 2022.
5. Ojeda R, Podestá L, Ruiz R. Clima organizacional y cultura de seguridad de enfermería en un Instituto de Salud Materno Perinatal. *Mecimed Editorial Ciencias Médicas*. 2021; 37(2): p. 1-18.
6. Pico V. Estudio de Clima Organizacional y su Incidencia en la Satisfacción laboral de los trabajadores en una Institución de Salud de la ciudad de Guayaquil - Ecuador. (Tesis de licenciatura). Guayaquil: Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil ; 2020.
7. Palacios D. El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí - Ecuador. (Tesis de posgrado). Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2019.
8. Marín J. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería durante la pandemia en un establecimiento MINSa, Chiclayo. (Tesis de posgrado). Chiclayo : Universidad César Vallejo ; 2022.
9. Aguilar R, Matumay J. Nivel de motivación y su relación la satisfacción laboral del profesional de obstetricia en el hospital Daniel A. Carrión - Callao - 2016. (Tesis de posgrado). Callao: Universidad Nacional del Callao; 2017.
10. Milla M. Clima organizacional y satisfacción Laboral del personal de Salud de Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia - Huaraz, 2018. Huaraz: Universidad San Pedro; 2020.

11. Palma N. El clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital de Huaraz, 2023. Huaraz: Universidad César Vallejo; 2023.
12. Trejo J. Relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en el personal profesional del departamento de Gineco-Obstetricia del Hospital Carlos Lan Franco La Hoz, Agosto a Diciembre 2017. (Tesis de licenciatura). Lima : Universidad San Juan Bautista; 2018.
13. Roque P. Clima organizacional y eficiencia laboral del personal en un centro de salud en Ayacucho, 2022. (Tesis de posgrado). Ayacucho: Universidad César Vallejo; 2022.
14. Tolentino F. Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en Trabajadores de la Micro Red de Salud Ninabamba La Mar Ayacucho 2018. (Tesis de posgrado). Ayacucho: Universidad César Vallejo; 2018.
15. Litwin G,&SRA. Motivational and organizational climate: Oxford, England: Harvard University; 1968.
16. Iglesias A, Sánchez Z. Generalidades del clima organizacional an Overview of the Organizational Climate. Medisur. 2015 junio; 13(3).
17. Segredo A, Reyes D. Clima Organizacional en salud pública. Consideraciones generales. Correo Científico Médico de Holguín. 2004; 8(3).
18. Ministerio de Salud. Documento Técnico: Metodología para el Estudio del clima Organizacional. Perú: MINSA; 2009.
19. Ortiz L. Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoas de servicios de salud (IPS). Revista Latinoamericana de Hipertensión. 2019; 14(2): p. 187-193.
20. Chiang M, Hidalgo J, Fuente N. Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. Retos. 2021; XI(22): p. 357-362.
21. Iglesias A, Torres J, Mora Y. Estudios del clima organizacional: revisión integrativa. Medisur. 2021; XVIII(6): p. 1189-1197.
22. Jiménez D, Méndez P, Arancibia D, Cortes F. La importancia del clima y cultura organizacional para atencion en einstituciones de Salud. Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos. 2020 octubre; 12(S1).
23. Pedraza N, Bernal I. El clima organizacional en el sector público y empresarial desde la percepción de su capital humano. Espacios. 2018; XXXIX(13): p. 16-29.

24. Hernández V, Chávez P. Los recursos humanos como factor detonador de la competitividad. Primera ed. México D.F.: Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo; 2019.
25. Guzmán I, Alarcón S. Teoría de factores de Herzberg: experiencia en establecimiento detallista de Ecuador. *Mundo Recursivo*. 2021; IV(2): p. 25-48.
26. Chiang M, Salazar M, Huerta P, Núñez P. Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (instituciones públicas) desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Universum. Revista de Humanidades y Ciencias Sociales*. 2008; II(23): p. 66-85.
27. Mora J, Mariscal Z. Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y valores*. 2019; VIII(100): p. 100.
28. Saavedra J, Delgado J. Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*. 2020; IV(2): p. 1510-1523.
29. Chiang M, Riquelme G, Rivas P. Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia & Trabajo*. 2018;: p. 178-186.
30. Vargas E, Flores M. Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Investigación Biblioteológica*. 2019; XXXIII(79): p. 149-176.
31. Castillo E, Medina M, Bernardo J, Reyes C, Ayala C. Liderazgo y clima organizacional en en trabajadores de establecimientos de salud de una microred de Perú. *Revista Cubana Salud Pública*. 2019 julio; 45(2).
32. Araya M. Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. *Revista Médica Risaralda*. 2019; XXV(2): p. 84-89.

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador
Clima institucional	Este tipo de clima enmarca una agrupación de propiedades medibles respecto al ambiente de labores, lo cual es percibido en modo directo o indirecto por los integrantes de la organizativa, y consecuentemente a ello, es que influye su motivación y comportamiento. (33).	Se desarrollará la técnica de encuesta de tipo Likert para la variable clima institucional, teniendo en sus dimensiones a la responsabilidad, calidez, apoyo, conflicto e identidad.	Responsabilidad	Responsabilidad de los superiores Responsabilidad del personal
			Calidez	Ambiente laboral Relaciones humanas
			Apoyo	Interés por los problemas e inquietudes Disposición de ayuda
			Manejo del conflicto	Creación de oportunidades Libertad de pensamiento
			Identidad	Satisfacción del personal Identificación con el grupo laboral
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral es entendida como el estadoemotivo positivo de un trabajadorrespecto con sus trabajos cotidianos, en ese sentido, una de las principales teorías que permiten conocer más profundidad el comportamiento satisfactorio del personal laboral (21).	Se desarrollará la técnica de encuesta de tipo Likert para la variable satisfacción laboral, teniendo en sus dimensiones al trabajo en general, forma en que realiza su trabajo, oportunidades de desarrollo, relación subordinada – supervisor y remuneración.	Trabajo en general	Unidad de trabajo
				Reconocimiento laboral
				Autonomía
				Apoyo administrativo
			Ambiente físico del trabajo	Iluminación
				Ventilación
				Espacio
				Condiciones físicas
				Temperatura
				Higiene
			Forma en que realiza su trabajo	Recursos tecnológicos
				Oportunidades de destacar
				Satisfacción por el trabajo mismo
				Objetivos propuestos
			Oportunidades de desarrollo	Relación con los superiores
				Apoyo de superiores
				Carrera funcionaria
				Estabilidad de labores
				Igualdad de trato
			La relación subordinado-supervisor	Cumplimiento de disposiciones por la institución
Satisfacción general con la institución				
Remuneración	Oportunidades de promoción			
	Frecuencia de supervisión			
	Forma de supervisión			
	Conformidad del salario			
	Conformidad de condición laboral			
	Negociación de la institución			

Anexo 2. Instrumento de medición

CUESTIONARIO: CLIMA INSTITUCIONAL

Estimado trabajador, el presente cuestionario es presentado con la finalidad netamente académica, se le agradecerá su participación marcando con una X (ASPA) la respuesta que crea conveniente.

Área de servicio:

- Consulta externa ()
- Sala de partos ()
- Otros ()

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	Dimensión Responsabilidad	1	2	3	4	5
1	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión					
2	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo					
3	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización					
N°	Dimensión Calidez	1	2	3	4	5
4	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando las necesito					
5	Recibo un buen trato en mi establecimiento de salud					
6	Existe comunicación entre los jefes de otros servicios					
7	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable					
8	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito					
N°	Dimensión Apoyo	1	2	3	4	5
9	Los jefes muestran interés por los problemas de los trabajadores					
10	Los jefes muestran interés por las inquietudes de los trabajadores.					
11	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.					
N°	Dimensión Manejo de conflicto	1	2	3	4	5
12	Me llevo bien con mis compañeros de equipo					
13	Cuando tengo una queja o insatisfacción me siento en libertad de hablar con mi jefe					
N°	Dimensión Identidad	1	2	3	4	5
14	Me siento orgulloso(a) de trabajar para el hospital					
15	Conozco la visión y misión de la institución					

Fuente: Adaptado de Castillo et al (31)

CUESTIONARIO PARA SATISFACCIÓN LABORAL

Estimado trabajador, el presente cuestionario es presentado con la finalidad netamente académica, se le agradecerá su participación marcando con una X (ASPA) la respuesta que crea conveniente.

Muy insatisfecho	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho	Muy satisfecho
1	2	3	4	5

N°	Dimensión Satisfacción por el trabajo en general	1	2	3	4	5
1	Relación entre los miembros de servicio					
2	En la unidad de trabajo se comparte información					
3	Reconocimiento de los compañeros de trabajo					
4	Participación en las decisiones de su servicio.					
5	La atención que se presta a sus sugerencias					
6	Reconocimiento que se obtiene por su desempeño					
7	El apoyo administrativo que recibe					
N°	Dimensión Satisfacción con el ambiente físico del trabajo	1	2	3	4	5
8	Iluminación en su área de servicio					
9	Ventilación en su área de servicio					
10	Espacio suficiente en el área de servicio					
11	La limpieza, higiene y salubridad del área de servicio					
12	La disponibilidad de recursos tecnológicos en su área de servicio.					
N°	Dimensión Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo	1	2	3	4	5
13	Oportunidades que le ofrece su trabajo, para mostrar sus habilidades					
14	Los objetivos metas que debe alcanzar					
15	Relación con sus jefes más inmediatas					
16	El apoyo que recibe de sus superiores.					
N°	Dimensión Satisfacción con las oportunidades de desarrollo	1	2	3	4	5
17	Oportunidad de realizar carrera funcionaria (profesional).					
18	Estabilidad en sus funciones de su trabajo					
19	Igualdad de trato que recibe entre sus colegas					
20	Cumplimiento de las disposiciones laborales					
21	Su grado de satisfacción general con el Centro de Salud					
22	Oportunidades de promoción laboral en el en Centro de Salud					
N°	Dimensión Satisfacción con la relación subordinado-supervisor	1	2	3	4	5
23	Frecuencia con que es supervisado					
24	La supervisión que ejercen sobre usted					
25	La forma en que sus superiores juzgan su tarea					
26	La forma en que usted es dirigido					
N°	Dimensión Satisfacción con la remuneración	1	2	3	4	5
27	El salario que usted percibe está en base a la labor que realiza.					
28	Sus condiciones laborales (no presenta riesgos para la salud)					
29	Los beneficios laborales que percibe está de acuerdo a las actividades que realiza.					

Fuente: Adaptado de Chiang et al (26)

Anexo 3. Consentimiento informado

La finalidad de la presente ficha de consentimiento informado es brindar a todas las personas que participarán en el estudio una orientación más clara, además de dar a conocer el rol que representan como participantes.

El presente estudio es realizado por AYALA CORDERO, Creasse Edith que pertenecen a la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, y que expone como propósito establecer el nivel de relación entre el clima institucional y la satisfacción laboral en los profesionales obstetras de la Micro Red Belén, Huamanga, 2023.

Si Ud. opta por ser parte en esta investigación, se le pedirá que responda a los ítems planteados del cuestionario, lo cual le tomará en promedio 10 minutos de su valioso tiempo.

La participación en esta investigación se da de manera voluntaria, por lo cual debe de tener la seguridad de que la información que proporcione será tratada de manera confidencial y no serán empleados para ningún otro propósito ajenos a la antes expresada.

Se le pide que, de presentarse alguna duda sobre la investigación, realice sus preguntas en cualquier momento durante su participación en él.

Muestro mi agradecimiento por su disposición para con la presente investigación.

Acepto participar de manera voluntaria en este estudio.

He sido informado (a) respecto al propósito del estudio, y reconozco que la información que provea para el desarrollo del mismo no será empleada para otro fin sin mi debido consentimiento, y será tratada de forma confidencial, ya que no me exigen mis datos personales.

Nombre del participante:

Fecha:

Firma:

Anexo 4. Carta de presentación

	UNSCH	FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD	ESCUELA PROFESIONAL DE OBSTETRICIA
---	--------------	-------------------------------------	---------------------------------------

Ayacucho, 03 de mayo de 2023.

CARTA N° 005-2023-UNSCH/FCSA-OB

Señor:
Dr. Clodomiro Mendoza de la Torre
Gerente de la Micro Red Belén

AYACUCHO

De mi mayor consideración:

Es singularmente grato dirigirme a usted, para expresarle mis cordiales saludos a nombre de la Escuela Profesional de Obstetricia de la Facultad de Ciencias de la Salud - Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga y, el mío propio; y a la vez presentarla a la Srta. alumna:

01	CREASSE EDITH AYALA CORDERO
-----------	------------------------------------

Quienes realizarán el trabajo de investigación titulado: "CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACION CON LA SATISFACCION LABORAL DE LOS PROFESIONALES OBSTETRAS DE LA MICRO RED BELEN, HUAMANGA, ENERO 2023", en mérito a la Resolución Decanal N° 420-2023- UNSCH-FCSA-D que se adjunta, por lo que solicito a su digna Dirección brindarles las facilidades del caso para el cumplimiento del trabajo de investigación y objetivos propuesto.

Seguro de contar con su valioso apoyo y amplio espíritu de colaboración, en bien de la Formación Profesional de nuestros estudiantes; hago propicia la ocasión para expresar a usted mi especial consideración.

Atentamente,



UNIVERSIDAD NACIONAL DE
SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA PROFESIONAL DE OBSTETRICIA










Dra. Maetha Infante Beñgolea
DIRECTORA

Cc:
Archivo.
RYM



Anexo 5. Constancia de aceptación de estudio

				
<p>"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"</p>				
<p>DIRECCION REGIONAL DE SALUD AYACUCHO MICRORED – CLAS BELÉN</p>				
<p><u>CONSTANCIA DE ACEPTACION DE ESTUDIO</u> EL QUE SUSCRIBE, RESPONSABLE DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS DEL CENTRO SALUD BELÉN</p>				
<p>HACE CONSTAR:</p>				
<p>Por medio de la presente dejamos constancia que bachiller de obstetricia CREASSE EDITH AYALA CORDERO, identificada con DNI N° 72074496, quien se le expide la presente constancia de aceptación de estudio de tesis, lo cual darán las bases para su investigación titulada: CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACION CON LA SATISFACCION LABORAL DE LOS PROFESIONALES OBSTETRAS DE LA MICRO RED BELÉN HUAMANGA ENERO –2023.</p>				
<p>Se expide la siguiente constancia a solicitud de la interesada para los fines que considere pertinentes.</p>				
<p>Ayacucho, 24 de Mayo del 2023.</p>				
 				

Anexo 6. Validación de instrumento por juicio de expertos

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO (Juicio de expertos) ESCALA DE CALIFICACION

Estimado(a):

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta se le solicita su opinión sobre el instrumento de medición de datos que se adjunta:

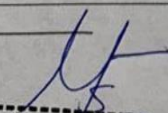
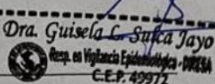
Apellidos y Nombres: Sulca Jayo, Guisela Lucy
 DNI: 44750761 Número de colegiatura: 49972
 Especialidad: Salud Pública
 Centro laboral: DIRESA Ayacucho

Instrucciones:

Marque con una (x) en SI o NO en cada criterio según su opinión :

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACION
El instrumento recoge información que permite dar respuestas al problema de investigación.	X		
El instrumento propuesto responde a los objetivos de estudio.	X		
La estructura del instrumento es adecuada.	X		
Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de variables.	X		
Las secuencias presentadas facilitan el desarrollo del instrumento.	X		
Los ítems son claros y entendibles.	X		
El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X		

SUGERENCIAS:


 Dra. Guisela L. Sulca Jayo
 Firma: 

**VALIDEZ DEL INSTRUMENTO
(Juicio de expertos)
ESCALA DE CALIFICACION**

Estimado(a):

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta se le solicita su opinión sobre el instrumento de medición de datos que se adjunta:

Apellidos y Nombres: Anaya Urbano, Mónica

DNI: 44898681 Número de colegiatura: 30424

Especialidad: Salud Pública

Centro laboral: C.S. Belén

Instrucciones:

Marque con una (x) en SI o NO en cada criterio según su opinión :

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACION
El instrumento recoge información que permite dar respuestas al problema de investigación.	X		
El instrumento propuesto responde a los objetivos de estudio.	X		
La estructura del instrumento es adecuada.	X		
Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de variables.	X		
Las secuencias presentadas facilitan el desarrollo del instrumento.	X		
Los ítems son claros y entendibles.	X		
El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X		

SUGERENCIAS:

Firma: 

 Mónica Anaya Urbano
 C.O.P. 30424
 OBSTETRA

**VALIDEZ DEL INSTRUMENTO
(Juicio de expertos)
ESCALA DE CALIFICACION**

Estimado(a):

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta se le solicita su opinión sobre el instrumento de medición de datos que se adjunta:

Apellidos y Nombres: Ayala Cordero, Jasmin Olga

DNI: 44945573 Número de colegiatura: 17072

Especialidad: Mg. en Gestión de los servicios de la salud

Centro laboral: _____

Instrucciones:

Marque con una (x) en SI o NO en cada criterio según su opinión :

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACION
El instrumento recoge información que permite dar respuestas al problema de investigación.	X		
El instrumento propuesto responde a los objetivos de estudio.	X		
La estructura del instrumento es adecuada.	X		
Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de variables.	X		
Las secuencias presentadas facilitan el desarrollo del instrumento.	X		
Los ítems son claros y entendibles.	X		
El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X		

SUGERENCIAS:

Firma: _____



Jasmin O. Ayala Cordero
Mg. **Jasmin O. Ayala Cordero**
QUÍMICO FARMACÉUTICO
C.O.F.P. 17072

Anexo 7. Confiabilidad de los instrumentos
Clima institucional

<u>Estadísticas de fiabilidad</u>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,977	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	41,48	239,179	,807	,976
P2	41,48	240,051	,828	,976
P3	41,38	236,446	,877	,975
P4	41,55	239,895	,801	,976
P5	41,40	235,887	,856	,975
P6	41,35	238,746	,836	,975
P7	41,23	234,846	,853	,975
P8	41,35	241,003	,788	,976
P9	41,33	236,533	,860	,975
P10	41,33	232,071	,895	,975
P11	41,55	242,100	,836	,976
P12	41,28	236,615	,874	,975
P13	41,53	240,410	,856	,975
P14	41,30	233,549	,890	,975
P15	41,40	237,067	,884	,975

Satisfacción laboral

<u>Estadísticas de fiabilidad</u>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,990	29

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	84,53	1057,589	,867	,990
P2	84,78	1052,333	,868	,990
P3	84,58	1055,943	,855	,990
P4	84,45	1052,818	,893	,990
P5	84,58	1046,661	,913	,990
P6	84,50	1043,949	,861	,990
P7	84,73	1047,230	,870	,990
P8	84,50	1039,128	,916	,990
P9	84,65	1054,285	,870	,990
P10	84,65	1050,336	,876	,990
P11	84,58	1050,763	,861	,990
P12	84,48	1049,230	,869	,990
P13	84,45	1046,305	,886	,990
P14	84,60	1046,246	,883	,990
P15	84,50	1038,564	,910	,990
P16	84,45	1049,279	,907	,990
P17	84,53	1044,410	,873	,990
P18	84,50	1045,231	,925	,990
P19	84,68	1060,430	,798	,990
P20	84,45	1047,126	,904	,990
P21	84,63	1047,574	,874	,990
P22	84,50	1044,103	,883	,990
P23	84,83	1054,507	,878	,990
P24	84,55	1048,818	,865	,990
P25	84,55	1044,818	,900	,990
P26	84,65	1052,438	,849	,990
P27	84,43	1036,763	,905	,990
P28	84,40	1040,913	,914	,990
P29	84,45	1047,895	,841	,990

Anexo 8. Resultado descriptivo por dimensiones

DIMENSIONES	CLIMA INSTITUCIONAL							
	BAJO		MEDIO		ALTO		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Responsabilidad	12	29.3	27	65.9	2	4.9	41	100
Calidez	2	4.9	29	70.7	10	24.4	41	100
Apoyo	12	29.3	26	63.4	3	7.3	41	100
Manejo conflicto	12	29.3	29	70.7	0	0	41	100
Identidad	0	0	39	95.1	2	4.9	41	100

Fuente: Encuesta aplica a profesionales obstetras, Micro red Belén 2023.

CLIMA INSTITUCIONAL SEGÚN SUS DIMENSIONES, EN PROFESIONALES OBSTETRAS DE LA MICRO RED BELEN, HUAMANGA

DIMENSIONES	Muy insatisfecho		Insatisfecho		Regular		Satisfecho		Muy satisfecho		Total	
	Q	%	Q	%	Q	%	Q	%	Q	%	Q	%
	D1: Trabajo en general	11	26.8%	8	19.5%	8	19.5%	8	19.5%	6	14.6%	41
D2: Ambiente físico del trabajo	9	22.0%	14	34.1%	6	14.6%	7	17.1%	5	12.2%	41	100.0
D3: Forma en que realiza su trabajo	12	29.3%	7	17.1%	10	24.4%	7	17.1%	5	12.2%	41	100.0
D4: Oportunidades de desarrollo	11	26.8%	10	24.4%	8	19.5%	7	17.1%	5	12.2%	41	100.0
D5: La relación subordinado-supervisor	14	34.1%	13	31.7%	10	24.4%	4	9.8%	0	0.0%	41	100.0
D6: Remuneración	9	22.0%	11	26.8%	13	31.7%	2	4.9%	6	14.6%	41	100.0

Fuente: Encuesta aplica a profesionales obstetras, Micro red Belén 2023

SATISFACCION LABORAL SEGÚN SUS DIMENSIONES, EN PROFESIONALES OBSTETRAS DE LA MICRO RED BELEN, HUAMANGA 2023

Anexo 9. Evidencias de aplicación



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

RESOLUCIÓN DECANAL N° 072-2024-UNSCH- FCSA- D

BACHILLER: CREASSE EDITH AYALA CORDERO.

En la ciudad de Ayacucho, siendo las 11:05 de la mañana del día 19 de enero del 2024, se reunieron en forma presencial los docentes miembros del Jurado Evaluador de la Escuela Profesional de Obstetricia, para el acto de sustentación del trabajo de tesis titulado: "CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES OBSTETRAS DE LA MICRO RED BELÉN, HUAMANGA, NOVIEMBRE 2022 – FEBRERO 2023" Presentado por la Bachiller: **CREASSE EDITH AYALA CORDERO**, para optar el título profesional de OBSTETRA. Los miembros del Jurado de Sustentación están conformados por:

Presidente : Prof. Luisa Alcarraz Curi (delegada por el Decano)

Miembros : Prof. Melchora Jacqueline Ávalos Mamani

: Prof. Pavel Antonio Alarcón Vila

: Prof. Bacilia Vivanco Garfias

Asesora : Prof. Edda Milagros Sánchez Huamaní

Secretaria Docente: Prof. Graciela Mendoza Bellido.

Con el quorum del reglamento se dio inicio el acto académico de sustentación de tesis a las 11:10; como acto inicial la Presidenta de la sustentación de tesis da lectura a la **RESOLUCIÓN DECANAL N° 072-2024-UNSCH-FCSA-D**, también manifiesta que los documentos presentados por la Bachiller no tienen ninguna observación, dando algunas indicaciones para el inicio de este acto académico.

Inicia la exposición la Bachiller **CREASSE EDITH AYALA CORDERO** a las 11:10 Y culmina a las 11:40. Seguidamente la Presidenta de la Comisión solicita a los miembros del Jurado Evaluador realizar sus respectivas preguntas: invitando a iniciar a la Prof. Bacilia Vivanco Garfias, seguidamente da pase al Prof. Pavel Antonio Alarcón Vila, luego interviene la Prof. Melchora Jacqueline Ávalos Mamani, finalmente participa la presidente de los miembros del jurado Prof. Luisa Alcarraz Curi, y a continuación invita a la Prof. Edda Milagros Sánchez Huamaní para su intervención como Asesora.

Una vez concluida con las intervenciones a las 12:35 la Presidenta de la Comisión invita a la sustentante y público presente abandonar el Auditorium para que puedan proceder con la calificación.

RESULTADO DE LA EVALUACIÓN FINAL

BACHILLER: CREASSE EDITH AYALA CORDERO


JURADOS	TEXTO	EXPOSICIÓN	PREGUNTAS	PUNTAJE FINAL
Prof. Luisa Alcarraz Curi	15	15	15	15
Prof. Melchora Jacqueline Ávalos Mamani	16	16	15	16
Prof. Pavel Antonio Alarcón Vila	17	17	17	17
Prof. Bacilia Vivanco Garfias	17	17	18	17
PROMEDIO FINAL				16

De la evaluación realizada por los miembros del Jurado Calificador, llegaron al siguiente resultado: Aprobar a la Bachiller: **CREASSE EDITH AYALA CORDERO** con la nota final de 16 (dieciséis) y en señal de conformidad, los miembros del Jurado Evaluador firman al pie del presente.

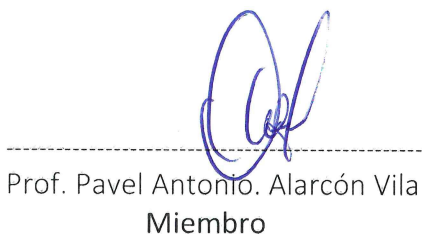
Siendo las 12: 50 horas del mismo día se da por concluido el presente acto académico de modalidad presencial.



Prof. Luisa Alcarraz Curi
Presidente



Prof. Melchora Jacqueline Avalos Mamani
Miembro



Prof. Pavel Antonio. Alarcón Vila
Miembro



Prof. Bacilia Vivanco Garfias
Miembro



Prof. Edda Milagros Sánchez Huamani
Asesora



Prof. Graciela Mendoza Bellido
Secretaria docente

Ayacucho 19 de enero 2024

**CONSTANCIA N° 36 -2023 VERIFICACIÓN DE ORIGINALIDAD DE
TRABAJO DE TESIS**

Dra. Delia Anaya Anaya docente-instructora en el proceso de implementación de las pruebas anti plagio en **PRIMERA INSTANCIA** de la tesis de pregrado de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Escuela Profesional de Obstetricia de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga; he constatado que la tesis titulada:

**“CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN
LABORAL DE LOS PROFESIONALES OBSTETRAS DE LA MICRO
RED BELÉN, HUAMANGA, NOVIEMBRE 2022 - FEBRERO 2023”**

Autora:

Bach. AYALA CORDERO, Creasse Edith

Asesora: Dra. SÁNCHEZ HUAMANÍ, Edda Milagros

Ha sido sometido al análisis del sistema antiplagio TURNITIN concluyendo que presenta un porcentaje de 9 % de similitud.

Ayacucho, 14 de diciembre del 2023



Dra., Delia Anaya Anaya

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE TESIS- N° 038- 2023

El Director de la Escuela Profesional de Obstetricia, en mérito a la Resolución Decanal N° 420-2023-UNSCH-FCSA-D, delegado por el Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud, verifica en segunda instancia, la originalidad de los trabajos de investigación y de tesis (borrador final antes de la sustentación), en el marco del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación, aprobado por Resolución del Consejo Universitario N° 039-2021-UNSCH-CU, demás normas y procedimientos inherentes; Por tanto, deja constancia que el trabajo de tesis titulado **“CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES OBSTETRAS DE LA MICRO RED BELÉN, HUAMANGA, NOVIEMBRE 2022 - FEBRERO 2023”**

Autoras: **Bach. AYALA CORDERO, Creasse Edith**

Asesor : **Prof. Edda Milagros Sánchez Huamaní**

Ha sido sometido al análisis del sistema antiplagio TURNITING concluyendo que presenta un porcentaje de 9 % de similitud.

Por lo que, de acuerdo con el porcentaje establecido en el Artículo 13 del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga es procedente conceder la Constancia de Originalidad.

Ayacucho, 22 de diciembre de 2023

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN
CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA PROFESIONAL DE OBSTETRICIA**
.....
Dr. Pavel Antonio Alarcón Viza
DIRECTOR

C.c:
Archivo
PAV/

CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES OBSTETRAS DE LA MICRO RED BELÉN, HUAMANGA, NOVIEMBRE 2022 - FEBRERO 2023

Fecha de entrega: 22-dic-2023 02:31a.m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega: 2264004068
Nombre del archivo: tesis_AYALA_CORDERO,_Creasse_Edith.docx (4.44M)
Total de palabras: 14098
Total de caracteres: 77335

CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES OBSTETRAS DE LA MICRO RED BELÉN, HUAMANGA, NOVIEMBRE 2022 - FEBRERO 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

9%

INDICE DE SIMILITUD

10%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

4%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	Submitted to Universidad Técnica Nacional de Costa Rica Trabajo del estudiante	1%
4	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.upsjb.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.usanpedro.edu.pe	

Fuente de Internet

<1 %

9

Karla Márquez Chávez, Fany Cornelio Muñoz, Víctor Linares Gómez. "Grado de satisfacción laboral de los empleados de una fábrica de alimentos en el noroeste de México", UNACIENCIA, 2023

Publicación

<1 %

10

repositorio.unsch.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

11

cybertesis.unmsm.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

12

repositorio.ucsg.edu.ec

Fuente de Internet

<1 %

13

repositorio.usil.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

14

docplayer.es

Fuente de Internet

<1 %

15

revistacientifica.uaa.edu.py

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 30 words

Excluir bibliografía

Activo